

Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser med særlig henblikk på turnusarbeid i helsevesenet

Kandidatnr: 265
Veileder: Ingen
Leveringsfrist: 25.04.2003

Til sammen 16635 ord

Lvert
25. 04. 2003

1	INNLEDNING.....	4
1.1	Tema og problemstillinger	4
1.2	Avgrensning av oppgaven	5
1.3	Oppgavens oppbygning.....	5
2	RETTSKILDER.....	7
3	KORT HISTORISK UTVIKLING AV ARBEIDERVERNLOVGIVNINGEN.....	8
4	HENSYNENE BAK REGLENE.....	10
4.1	Partenes rolle	10
4.2	Vernehensynet	10
4.3	Sosiale hensyn	12
4.4	Bedriftsøkonomiske hensyn og produksjons- og samfunnsmessige behov	12
5	ALMINNELIG ARBEIDSTID ETTER ARBEIDSMILJØLOVEN.....	14
5.1	Daglig arbeidstid	14
5.2	Ukentlig arbeidstid	15
6	ARBEIDSPLAN	17
6.1	Utviklingen.....	17
6.2	Gjeldende rett	17
6.2.1	Plikten til å utarbeide arbeidsplaner	17
6.2.2	Plikten til samarbeid.....	18
6.2.3	Force majeure tilfelle	21
6.2.4	Søknad til arbeidstilsynet	22
6.3	Hvordan kan dette så i praktiseres i helsevesenet?.....	22
6.3.1	Heltidsansatte	22
6.3.2	Deltidsansatte	22
6.3.3	Behovet for å kunne foreta endringer av arbeidsplaner i helsevesenet	24
6.4	Bør loven endres?	25
7	OVERTID OG MERARBEID	26
7.1	Utgangspunkt	26
7.2	Gjeldende rett	27
7.2.1	Generelle vilkår for overtid og merarbeid.....	27
7.2.2	Retten til å bli fritatt for overtidarbeid og merarbeid.	29
7.2.3	Grenser for lengden av overtid.....	30
7.3	Hvordan overtid beregnes	31
7.3.1	Fast arbeidstid eller gjennomsnittlig avtalt alminnelig arbeidstid samsvarer med lovens rammer for arbeidstaker i full stilling.	31
7.3.2	Fast daglig eller ukentlig avtalt arbeidstid der denne er lavere enn lovens rammer for alminnelig arbeidstid for arbeidstaker i full stilling.	32
7.3.3	Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid lavere enn lovens rammer for alminnelig arbeidstid for arbeidstaker i full stilling.	32
7.3.3.1	Dagrammen	33
7.3.3.2	Ukerammen	34
7.3.3.3	Gjennomsnittsramme for ukentlig arbeidstid.....	34
7.3.4	Overtidsberegning bare på ett grunnlag	36
7.3.5	Beregning av overtid- og merarbeidstid for turnusarbeidere i deltidstillinger	36
7.4	Behovet for overtid og merarbeid innenfor helsevesenet.....	37
7.5	Bør regelverket endres med hensyn til merarbeid?	37
7.6	Fredrikstad Byretts dom av 17 desember 2001.	39
8	RETTE TIL Å INNGÅ AVTALER.....	42
8.1	Retten til å inngå avtaler.....	42

8.2	Fagforening/fagforbund	42
8.3	Bedriftsavtale med den stedstillitsvalgte	43
8.4	Den enkelte arbeidstager	44
9	TILSYNSMYNDIGHETEN.....	45
9.1	Arbeidstilsynet	45
9.2	Helsetilsynet	46
9.3	Kan flere ha kompetanse som tilsynsmyndighet etter Arbeidsmiljøloven?	46
9.4	Foreligger det motstrid mellom tilsynsreglene i helselovgivningen og arbeidsmiljøloven?	47
10	OPPSUMMERING	49
11	LITTERATURLISTE.....	51
12	Vedlegg:.....	51

1 INNLEDNING

1.1 Tema og problemstillinger

Det norske helsevesenet er inne i en betydelig omstilling. Kostbar drift og betydelige budsjettoverskridelser har gjort dette nødvendig. Dette kom klart til syne da staten overtok ansvaret over sykehusene fra fylkeskommunen 1. januar 2002. Denne omstillingen er klart merkbar for de ansatte. Rammebetingelsene innenfor de ulike sektorene i helsevesenet settes i stor grad av politikerne. Det kan reises spørsmål om i hvilken grad disse rammebetingelser ivaretar de ansattes rettigheter og i hvilken grad arbeidsgiverne klarer å følge de regler arbeidsmiljøloven setter med hensyn til arbeidstidsbestemmelsene. Er reglene i arbeidsmiljøloven gode nok for å ivareta de ansatte og deres interesser? Er utviklingen i ferd med å gjøre det vanskelig for arbeidstakerne å hevde sine rettigheter? Det er også et spørsmål om de regler vi har er for kompliserte slik at arbeidstakerne ikke vet om sine rettigheter. Hvis det i tilfelle er slik, åpner reglene for at arbeidsgiverne utnytter situasjonen?

Det offentlige helsevesenet er i dag lovpålagt en rekke oppgaver. Mangel på fagpersonell og knappe budsjettammer gjør det vanskelig å kunne oppfylle disse oppgavene. En måte å løse personalmangelproblemene på er å utnytte den arbeidsstokken man har til å redusere mangelen på fagfolk. Et flertall av de ansatte innenfor helsevesenet er kvinner og svært mange av de ansatte arbeider i turnus. Arbeidstidsbestemmelsene er ulike, avhengig av hvilken turnusform en har. Det er videre et krav om at det utarbeides arbeidsplaner. Dette har igjen betydelse for overtidsreglene. For å kunne se nærmere på dette vil oppgaven behandle arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Det er viktig å kunne finne grensene for hvor langt arbeidsgiver kan gå innenfor reglene i arbeidstidskapitlet og da spesielt overtid og merarbeid. Siden disse reglene åpner for avtaler som avviker fra bestemmelsene, er det også nødvendig med en gjennomgang av retten til avtale og særlig hvor langt man kan gå i å inngå avtale som avviker fra reglene. Hvilke regler gjelder for turnusarbeid, og hva med deltidsansatte? Sektoren er også i stort behov av vikarer og hvilke rettigheter opparbeider de seg?

Det er videre behov for å se nærmere på forholdet mellom regler om lovpålagte oppgaver og arbeidstidsbestemmelsene. Er det et motsetningsforhold mellom disse regler som gjør det vanskelig å kunne holde seg innenfor rammene av begge regelsett og i så fall hvem regler vil da gjelde? Problemet var oppe i en byrettsdom og vil bli belyst.

Det er en tilsynsordning hvor arbeidstilsynet er gitt kompetanse med hensyn til å føre kontroll med arbeidsmiljølovens bestemmelser. Sykehusene er underlagt tilsynskontroll av Helsetilsynet. Kan det være at helselovgivningen og arbeidsmiljøloven griper inn i hverandre og i så fall hvem har kompetanse til å komme med pålegg?

1.2 Avgrensning av oppgaven

Oppgaven skal behandle arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. En behandling av de forskjellige tariffavtaler innenfor helsesektoren faller derimot utenfor oppgaven. Men noen momenter som har direkte tilknytning til det denne oppgaven belyser vil allikevel bli berørt.

Oppgaven avgrenses mot å behandle forhold knyttet inngåelse av og reglene for arbeidsavtaler. Videre vil oppgaven først og fremst være knyttet opp mot offentlige helseinstitusjoner som sykehus, sykehjem og aldershjem. Oppgaven vil ikke berøre lønsmessige spørsmål som følge av arbeidsmiljøloven eller tariffavtale.

Da arbeidsmiljøloven gir adgang for nattarbeid samt søn- og helligdagsarbeid innen helsevesenet finner jeg ingen grunn til å belyse disse regler. Den vil heller ikke se på hvordan turnusplaner kan settes opp med hensyn til nattskift eller søn- og helligdagsarbeid. Dette fordi disse ofte er tilpasset de ulike tariffavtaler.

Da arbeidsmiljøloven gjennomgikk forandringer 1998 for å tilpasses det arbeidsrettslige regelverk i EU som en følge av EØS – avtalen, legges det til grunn at de nåværende regler er i overensstemmelse med EU-retten. Oppgaven vil derfor ikke vurdere om arbeidsmiljølovens regler er i tråd med EU's regelverk eller ikke.

1.3 Oppgavens oppbygning

For å vise hva som ligger til grunn for gjeldende rett vil oppgaven først ha en kort gjennomgang av de rettskilder som ligger til grunn for gjeldende rett. Deretter en kort gjennomgang av den historiske utviklingen av vår arbeidervernlovgivning for å gi en liten innføring i hvordan utviklingen av loven har vært. Deretter en gjennomgang av de hensyn som ligger til grunn for lovgivningen.

Ved gjennomgangen av selve regelverket vil oppgaven først belyse de alminnelige arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Deretter regelverket vedrørende arbeidsplaner. Utarbeidelse av arbeidsplaner stiller krav til samarbeid. Hvordan dette praktiseres og om regelendring er nødvendig vil derfor også bli behandlet. Reglene om overtid og merarbeid vil bli grundig gjennomgått. Både i forhold til gjeldende rett og

hvordan beregning skal gjøres i forhold til alminnelig arbeidstid og redusert arbeidstid.

Behovet for overtid og merarbeid og om reglene bør endres behandles deretter. Plikten til å yte helsehjelp og arbeidstidsbestemmelsene kan komme i konflikt. En byrettsdom vedrørende dette blir så behandlet.

Deretter belyses retten til å inngå tariffavtaler og grenser for hva avtalene kan inneholde.

Tilsynsmyndigheten vil deretter bli belyst og til det om det kan være konflikt mellom ulike tilsynsmyndigheter.

Da det ikke har vært mulig å få utlevert kopier av arbeidsavtaler, timelister eller arbeidsplaner, må oppgaven leses i lys av dette. Påstander om at praksis er som hevdet, må derfor legges frem med forbehold. De påstander om praksis som oppgaven reiser er gjengitt ovenfor meg av flere ansatte innenfor helsevesenet, men påstandene er udokumenterte. Det vil også være forskjeller på praksis mellom kommuner og mellom kommune og stat som jeg ikke kan utdype noe nærmere. De opplysninger jeg bygger mine forutsetninger på, har jeg fått av mine nære slektninger som selv jobber innenfor kommunalt helsevesen og statlige sykehus.

2 RETTSKILDER

Det rettskildebildet som jeg kan bygge denne oppgaven på, vil til en viss grad begrenses av oppgavens tittel. Den viktigste rettskilden denne oppgaven bygger på er Arbeidsmiljøloven og da spesielt kapittel 10 med dens forarbeider. Men også tariffavtaler er en viktig rettskilde, da partene har stor avtalefrihet.

Men innenfor de problemer som denne oppgaven reiser er det et begrenset utvalg av dommer. Det finnes mye litteratur knyttet til selve arbeidstidsbestemmelsene, men mer begrenset når man ser hen til de problemer denne oppgaven reiser. Oppgaven vil derfor i stor grad legge vekt på de forarbeider som ligger til grunn for reglene.

3 KORT HISTORISK UTVIKLING AV ARBEIDERVERNLOVGIVNINGEN¹

Allerede i forbindelse med den industrielle revolusjon på begynnelsen av 1800-tallet kom hensynet til arbeidernes ve og vel til syne ved at det ble gitt arbeidervernlovgivninger for å sikre arbeidsforholdene til arbeidstakerne. Først ute var England som i 1802 vedtok en arbeidervernlov for å sikre arbeidsforholdene for barn i bomullsindustrien. I Norge ble grunnlaget for vår arbeidervernlovgivning lagt ved lov av 27.juni 1892 *om tilsyn med arbeidere i fabrikker m.v.* Men denne lovgivningen gjaldt bare for den rene fabrikkdrift og omhandlet ikke arbeidstidsreguleringer. Først i begynnelsen av 1900-tallet fikk vi den første lov som regulerte arbeidstidens lengde for voksne arbeidere. Ved lov av 18 sept 1915 *om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter*, fikk arbeidstiden ikke overstige 10 timer om dagen og 54 timer i uken. I denne loven kom det også inn bestemmelser om overtidbegrensninger, men ingen vilkår for bruk av overtid. Bestemmelsene var motivert ut fra vernehensyn.

For helsepersonell fikk vi de første arbeidstidsbestemmelser ved lov av 19.juni 1936 *om arbeidervern*. Denne loven ble først gjort gjeldende for bedrifter for syke og pleiehjelp 1 juli 1939. Loven regulerte nå arbeidstiden til 8 timers dag og 48 timers uke. Denne loven karakteriseres som den første alminnelige arbeidervernlov.

Ved en større lovrevisjon på 50-tallet var det så mange endringsforslag at det ble vedtatt en ny lov av 7. desember 1956 *om arbeidervern*. Loven ble satt i kraft fra 1.juli 1957. Den maksimale arbeidstid per uke var nå blitt 42 timer for helkontinuerlig skiftarbeid, mens den alminnelige arbeidstid ble satt til 45 timer ved en lovrevisjon i 1958. Dette skulle skje ved en nedtrapping fra 48 timer etappevis de to neste årene. Offentlig forvaltning ble lagt inn under loven fra 1.januar 1959.

Den 10 mai 1968 kom det en ny endringslov hvor arbeidstiden ble redusert til 42 timers uke. Rammen for overtid ble utvidet og fagforeninger med innstillingsrett og minst 10 000 medlemmer fikk adgang til å slutte tariffavtale om ordning av arbeidstidens lengde uten hinder av de grenser for arbeidstidens lengde som var fastsatt i loven og parter ved bedrift bundet av tariffavtale fikk rett til skriftlig å avtale overtidarbeid ved bestemt anledning opp til 30 timer i to uker på rad.

¹ Friberg, Fougner og Holo, Arbeidsmiljøloven med kommentarer 1999, s 1- 20

9 april 1976 kom en endringslov som satte den alminnelige arbeidstid til 40 timer og for helkontinuerlig skiftarbeid og turnusarbeid til 36 timer og døgkontinuerlig til 38 timer. Den siste store revisjon av arbeidervernlovgivningen ble gjort på 1970-tallet, hvor den nåværende lov 4 februar 1977 nr 4 *lov om arbeidervern og arbeidsmiljø* ble vedtatt. Den nåværende loven inneholder mange reformer og nå ble Arbeidstilsynet tillagt tilsynsoppgaven. Siden denne store lovrevisjon er lovet endret mange ganger. Dette for å tilpasse loven det samfunn vi lever i.

Ved lovendring 30 mars 1984 nr 12 innføres adgang til for arbeidstagersammenslutninger med minst 10 000 medlemmer å slutte tariffavtale om nattarbeid, søn- helligdagsarbeid og om at overtidarbeid kan utføres ut over de rammer som er satt i loven.

Den første store gjennomgang av nåværende arbeidsmiljølov ble foretatt 1995 for å tilpasse reglene den økonomiske og teknologiske virkeligheten samt å forenkle og funksjonsrette regelverk og tilsyn med den hensikt å samle alle arbeidstakere under arbeidsmiljølovens hatt.

Ved inngåelsen av EØS-avtalen 1994 ble med ett EU's arbeidsrettslige regler også gjeldende norsk rett. Dette gjorde det nødvendig med justeringer av blant annet noen arbeidstidsbestemmelser for at arbeidsmiljøloven skulle være i overensstemmelse med EU-retten. Dette ble gjort i 1998.

Ved lovendring 28. februar 2003 ble reglene for avtale vedrørende lengden av overtid endret og rammen for tillatt overtid etter avtale med den enkelte arbeidstager ble satt til 400 timer. Lovendringen innebærer ingen reell utvidelse av overtidsrammen totalt sett. Den vesentlige endringen ligger i at mens man før måtte gjøre avtale med tillitsvalgte for inntil 300 timer og søke dispensasjon hos Arbeidstilsynet for inntil 400 timer, kan man arbeidsgiver nå gjøre en avtale direkte med arbeidstageren for inntil 400 timer per år. Selv om Stortinget flere ganger har endret lovbestemmelser vedrørende den alminnelige arbeidstiden, så har endringene i all hovedsak etterfulgt tariffavtaler som allerede har regulert dette. Den siste tariffestede arbeidstidsreduksjon som satte den alminnelige arbeidstiden til 7,5 timer per dag og 37,5 timer per uke, har til nå ikke blitt fulgt opp med en ny lovendring. Lovgiver finner det heller ikke særlig pressende å gjøre slik endring i loven.

4 HENSYNENE BAK REGLENE

4.1 Partenes rolle

Under arbeidet med å utforme den nye loven om arbeidervern og arbeidsmiljø forsøkte Hovedorganisasjonene i arbeidslivet å påvirke utformingen av regelsettet i størst mulig grad. Særlig gjaldt dette arbeidstidskapitlet hvor partene anmodet om mulighet til å forhandle frem akseptable forslag vedrørende arbeidstidsreglene. Det fikk de av departementet. Nettopp arbeidstidsreglene var av stor betydning for partene og de ville ivareta ulike interesser. At disse interesser ikke var samsvarende med hverandre, gjorde at de ikke oppnådde enighet innen fristen Kommunal og Arbeidsdepartementet satt. Regjeringen måtte derfor sende ut lovutkastet² til en helt ny lov om arbeidervern og arbeidsmiljø uten et nytt arbeidstidskapittel og hele lovforslaget måtte sendes ut i to proposisjoner. På bakgrunn av denne uenigheten mellom partene sendte LO ut et forslag til arbeidstidsbestemmelser. Etter en høringsrunde ble utkastet og uttalelsene til dette lagt til grunn for Departementets lovforslag. Det er lite tvilsomt at arbeidstakersiden har satt et sterkt preg på det fremlagte lovforslag.

De viktigste hensynene bak reglene er å sikre arbeidstakerne mot helsemessige og sosiale belastninger. Mot disse hensyn vil det kunne oppstå konflikter mot bedriftsøkonomiske og produksjonsmessige eller samfunnsmessige behov.

4.2 Vernehensynet

Det viktigste aspektet ved vernehensynet i arbeidstidskapitlet er å unngå at arbeidstakerne får for lange arbeidsøkter. For lange arbeidsøkter kan medføre helsemessige belastninger. Slike belastninger vil nødvendigvis være varierende på bakgrunn av arbeidets art og den enkelte arbeidstakers individuelle forhold. Forhold vedrørende arbeidets art vil kunne være hvor fysisk krevende arbeidet er. Lenge var det ikke noe særlig fokus på at arbeid innenfor helsevesenet kunne være fysisk krevende med tunge løft av svært pleietrengende pasienter. De senere årene har det imidlertid blitt satt fokus på nettopp dette. Dette fordi belastningsskadene har blitt mer hyppige og fordi mange ikke orker mer og slutter innenfor helsesektoren. En årsak til dette kan være at slike pasienter i større grad blir overført fra kjernefamilien og til det offentlige helsevesenet. En av årsakene til denne utviklingen er at den gjennomsnittlige levealderen har økt. Dette fører igjen til at helsetilstanden ofte vil være dårligere blant våre eldre og pleiebehovet til den enkelte større. En annen årsak til

² Ot.prp. nr.3 (1975-76)

overføring av eldre til det offentlige helsevesen er at kjernefamilien i meget stor grad har gått fra et mønster hvor det var en hjemmeværende til at begge ektefeller er ute i arbeid. Denne endring i adferdsmønster har gjort at man ikke er i stand til i den grad å ta være på sine eldre innenfor kjernefamilien som man gjorde tidligere. Dette underbygges av det store behovet for institusjoner innenfor eldreomsorgen som samfunnet har i dag. Fremskrittene legevitenenskapen har gjort de siste tiårene er med på å forlenge levealderen. Sykdommer man tidligere ikke klarte å behandle, er i dag enklere å behandle. Særlig utviklingen innenfor transplantasjoner synliggjør dette. Selv om disse fremskritt er positive i seg selv, medfører dette en mye større belastning på ansatte innenfor helsevesenet. En belastning som forsterkes av mangelen på kvalifisert personale. Slitasjen på ansatte innenfor helsevesenet kan derfor til tider være betydelig. Denne faktiske situasjon kan derfor reise spørsmål om vernehensynet til de ansatte i tilstrekkelig grad er ivarettatt innenfor helsesektoren. Særlig med tanke på utformingen av det moderne helsevesenet hvor rasjonaliseringer og økonomiske hensyn spiller en stadig viktigere rolle. Dette blir synliggjort gjennom at det stadig kommer oppslag i medier om svikt i pasientomsorgen og påstander om at dette skyldes mangel på arbeidskraft.

Et annet moment er de belastninger helsepersonell opplever i de tilfeller hvor skader og sykdom fører til tragiske utganger. Disse belastningene vil normalt være større jo yngre mennesker dette rammer. Slike opplevelser vil nødvendigvis måtte gjøre inntrykk også på de ansatte. Viktigheten av at personalet får nok restitusjon er derfor stor. Både i forhold til at de skal kunne yte best mulig hjelp, men også for at man skal kunne forhindre feil som i ytterste konsekvens kan føre til fatale konsekvenser.

Helsesektoren er avhengig av drift hele døgnet og man er avhengige av at det arbeides i turnuser. Turnusarbeid har stor variasjon i arbeidstider. Dette kan være både positivt og negativt. Turnusarbeid kan ha helsemessig påvirkning på grunn av stadig endring av døgnrytme. Arbeidsmiljøutvalget viser i sin innstilling³ til forskning om helsekonsekvenser av skift- og turnusarbeid. Forskning viser at skift- og turnusarbeidere får påvirket sine matvaner, som igjen kan føre til mageplager. Videre viser forskning at skift- turnusarbeidere løper større risiko for hjertelidelser. Forskning viser også at risikoen for feilhandling øker med lange arbeidsøkter og skift- turnusarbeid. Hensynet til pasientene og personalet taler derfor for at man innenfor den del av helsesektoren hvor arbeidet kan

³ NOU 1992:20 "Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle" Innstilling fra arbeidsmiljøutvalget, kap 13.4.3.3 side 145.

anses å være krevende bør være restriktive med arbeidstidsordninger som i særlig grad fraviker loven.

4.3 Sosiale hensyn

Et annet viktig hensyn er de sosiale belastninger arbeidstiden kan ha. Både i forhold til den enkelte arbeider, men også dennes familie. Forarbeidene⁴ sier konkret at: ”arbeidstaker får anledning til samvær med familie, venner og til fritidsaktiviteter av forskjellig slag.

Lengden av den daglige arbeidstid bør fastsettes ut fra samme hensyn”.

Det kan virke som om de sosiale hensyn ofte kommer i annen rekke når man drøfter arbeidstiden. Men det sosiale aspektet er viktig ikke bare for arbeidstaker, men også for familie og venner. En av grunnene til at kvinner innenfor helsesektoren ofte arbeider deltid er nettopp hensynet til egne barn. Selv om vårt familiære adferdsmønster er vesentlig endret de siste tiårene, så er mødrene fortsatt omsorgspersonen i familien. De føler selv at de skal og må ta ansvaret for barna. Spørsmålet om arbeidstiden vil derfor være av stor betydning for småbarnsmødre. Men her kan man trekke hensynet i motsatte retninger. Lengre arbeidsdager vil føre til lengre friperioder og derigjennom mer effektiv tid til familie. Kortere arbeidsøkter kan gi mer tid sammen med familien hver enkelt dag selv om dette vil medføre flere faktiske arbeidsdager.

4.4 Bedriftsøkonomiske hensyn og produksjons- og samfunnsmessige behov

Helseinstitusjonene er bundet av de budsjetttrammer de er tildelt. Derfor ville det Bedriftsøkonomisk være mest lønnsomt om man hadde arbeidstidsregler tilpasset et lavest mulig nødvendig antall ansatte. For helsevesenet vill man da fått mer helse ut av hver krone. Men faren for å sitte igjen med en utbrent arbeidsstokk ville da vært stor. Men på den annen side ville en slik tilpassing kunne være et element for å løse mangelen på kvalifisert personale. Et annet moment er at for stramme arbeidstidsbestemmelser vil kunne føre til at det blir problemer med en effektiv drift. Effektivitet er et viktig moment for institusjonene. Mulighetene for å avtale rasjonelle arbeidstidsordninger er derfor viktig rent bedriftsøkonomisk. Det vises her til at legemangelen har gjort at det siden Arbeidsmiljøloven kom har vært en særavtale om arbeidstid mellom arbeidsgiverne og legeforeningen. Någjeldende avtale er inngått mellom NAVO og legeforeningen og denne åpner for avvikende arbeidstidsordninger⁵. Men rene bedriftsøkonomiske hensyn vil som

⁴ Ot.prp. 41 (1975-76), side 36

⁵ Overenskomst mellom NAVO-Helse og Den norske lægeforening Del II – A2. § 3.
Inngått den 05.09.2002

oftest være i konflikt med helsemessige og sosiale hensyn og i slike tilfeller skal de vernemessige og sosiale hensyn tillegges størst vekt⁶.

⁶ Ot.prp nr. 41 (1975-76) side 36

5 ALMINNELIG ARBEIDSTID ETTER ARBEIDSMILJØLOVEN

5.1 Daglig arbeidstid

Lengden av den alminnelig arbeidstid reguleres i § 46, og er i nr 2, 3 og 4 definert til maksimalt 9 timer i døgnet. Inneholder et arbeidsskift en passiv vaktteneste, kan den daglige arbeidstid ved beredskapstjeneste eller lignende utvides til 11 timer i døgnet, jfr § 5. Betingelsen for dette er at arbeidsskiftet inneholder passiv vaktteneste og man kan kun få utvide med inntil halvparten av lengden på den passive perioden. For å få utvidet arbeidstiden til 11 timer må altså den vanlige lengden av skiftet inneha minst 4 timer passiv tjeneste før utvidelsen. Foreligger avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden med tillitsvalgte etter § 47, nr. 2, kan den daglige arbeidstiden bli 12 timer. Etter søknad til Arbeidstilsynet kan den daglige arbeidstid også strekke seg utover dette, jfr 46, nr. 6. Vilkaaret er at det dreier seg om passiv tjeneste og at arbeidstaker er fritatt for arbeid og plikt til å være aktpågivende. Kortvarig eller tilfeldige avbrytelser vil være tillatt. For helsearbeidere som til stor del har beredskapsvakter vil graden av hvor mye de må tre inn i ”aktiv” tjeneste være avgjørende for om de kommer inn under denne dispensasjonsmuligheten eller må forholde seg til rammene i §46, nr. 2 – 5. En lege som har beredskapsvakt på sykehuset må påregne å bli kalt til tjeneste ganske ofte og da vil normalt også oppdrag kunne være av en viss varighet. Lege vil i slike tilfeller ikke kunne få dispensasjon etter denne bestemmelsen.

Den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiveren regnes som arbeidstid. Den tid som går med til reise til og fra arbeidsstedet regnes normalt ikke som arbeidstid.

Arbeidstaker har krav på hvilepause om arbeidsdagen varer lenger enn 5,5 timer og slike hvilepauser er normalt ikke arbeidstid. Pausen skal være minst en halv time om arbeidsdagen er 8 timer, jfr § 51, nr. 1, første ledd. Hvor arbeidstaker ikke kan forlate arbeidsstedet i pausen og er pålagt plikter, som å ta telefoner og lignende, regnes pausen som arbeidstid. Det samme gjelder om det ikke finnes tilfredstillende spiserom eller hvilerom, jfr tredje ledd. For ansatte på institusjoner hvor de arbeider på vaktavdelinger, vil det som regel være slik at de må være på vaktrommet i spisepausen. De må være tilstede for å ta eventuelle pårigninger fra pasienter samt sørge for at personale alltid er tilstede på avdelingen. For dem vil pausen være arbeidstid.

Hva om regnes for å stå til arbeidsgivers ”disposisjon” ble behandlet i Høyesterett⁷ hvor det etter en omorganiseringsprosess på raffinerianlegget Kårstø ble tvist om arbeidstiden skulle gjelde fra man passerte hovedporten til anlegget eller skulle gjelde fra man kom

⁷ Rt. 2001 side 418

frem til selve arbeidsstedet. Retten kom til at dette uttrykket måtte forstås slik at ”det forutsetter at arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver for å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen”. Dette forutsatt at de individuelle arbeidsavtaler, arbeidsreglement eller tariffavtale ikke bestemmer annet.

5.2 Ukentlig arbeidstid

Avhengig av hvilken type arbeid en har, setter bestemmelsen også en maksimalgrense for arbeidstid per uke. Turnusarbeid er det mest alminnelige i helsesektoren og avhengig av turnusmodell vil maksimalgrensen etter arbeidsmiljøloven § 46, nr. 3 og 4, være 38 timer per uke for døgnskiftturnus og 36 timer for helkontinuerlig turnus. Det mest vanlige er døgnskiftturnus eller en toskiftturnus hvor man må jobbe minst to av seks søndager.

Regelen i § 47 åpner for gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid. Et grunnvilkår er at det foreligger en skriftlig avtale om slik beregning. Gjennomsnittlig skal ikke den ukentlige arbeidstid overstige rammene i § 46, og den ukentlige arbeidstid får ikke overstige 48 timer noen enkelt uke uten avtale med stedstillitsvalgte, jfr § 47, nr 1, 1. ledd. Det kan ved avtale med tillitsvalgte avtales en øvre grense på 54 timer for en enkelt uke, men denne avtaleadgangen er begrenset ved at det stilles strengere krav til virksomheten og dens behov, jfr § 47, nr 2. Ukentlig arbeidstid utover rammen i § 46 får ikke benyttes sammenhengende mer enn 6 uker. Hvor gjennomsnittsberegning legges til grunn får perioden beregningen gjøres over ikke overstige ett år.

Etter søknad til Arbeidstilsynet kan denne rammen økes ytterligere, jfr § 47, nr. 3. Vilkåret er da at referat fra et drøftingsmøte med de tillitsvalgte følger med søknaden. Lengden på en slik dispensasjon er begrenset til 6 måneder. Hvor høy daglig arbeidstid det kan gis dispensasjon til sier bestemmelsen ikke noe om. At arbeidstilsynet vil gi dispensasjon til en daglig arbeidstid utover 12 timer en enkelt arbeidsdag er nok tvilsomt. Den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid får ikke overstige det som gjelder etter § 46. Det er gitt dispensasjoner på en ukerammen opp til 60 timer, og det skal nok helt spesielle årsaker til for at man skal kunne få dispensasjoner utover dette. Men når Arbeidstilsynet skal behandle slike søknader skal det legges særlig vekt på arbeidernes helse og velferd. Et annet element som vil spille inn er for hvor langt tidsrom dette skal gjelde og hvor ofte dette vil inntreffe. I dette må det også ses hen til mulighetene arbeidsgiver har til å fordele dette på flere av de ansatte og eventuelt muligheten arbeidsgiver har til å redusere behovet

ved å ta inn vikarer eller leie arbeidskraft. Dette gjør at det nok vil være en restriktiv praksis med å gi dispensasjoner.

Denne ukerammen kan utvides med inntil 10 timer i uken etter de samme regler som utvidelse av den daglige arbeidstid, dog slik at passiv tjeneste ukentlig blir lagt til grunn.

Denne ukerammen kan utvides med inntil 10 timer i uken etter de samme regler som utvidelse av den daglige arbeidstid for beredskapstjeneste og lignende, dog slik at passiv tjeneste ukentlig blir lagt til grunn. Den maksimale ukeramme kan da bli 64 timer hvor det er gjort avtale med tillitsvalgte om gjennomsnittsberegning.

Ved tariffavtale kan partene avtale en annen arbeidstid enn loven. Ved tariffavtalen i 1986 ble den ukentlige arbeidstid avtalt til å være 37,5 timer. For arbeidstagere som arbeider døgntkontinuerlig turnus eller helkontinuerlig turnus ble ukentlig arbeidstid henholdsvis 35,5 timer og 33,6 timer.

Hva som kan regnes som turnusarbeid og således gi rett til kortere ukentlig arbeidstid er i loven bestemt til døgntkontinuerlig arbeid, toskiftarbeid som regelmessig drives på søn- og helligdager, arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag eller arbeid som hovedsakelig drives om natten. Arbeidsretten har i to avgjørelser⁸ definert turnus som ”arbeid som drives ut over ordinær dagarbeidstid, og hvor arbeidstidsordningen følger en rullerende arbeidsplan slik at arbeidstidens plassering for den enkelte varierer i døgnet, eventuelt i uken der arbeid drives på søn- og helligdager”, og at «arbeidsplanen ikke er systematisk rullerende og at den enkelte har forskjellig antall vakter av ulike typer i løpet av turnusperioden.» i henhold til en fastsatt arbeidsplan. Av dette utledes at det ikke vil være tilstrekkelig at arbeidstiden skifter fra dag til dag, dersom det ikke skjer noen variasjon, eller rullering, fra uke til uke. Det er dog viktig å bemerke at sakene i Arbeidsretten baserte seg på hvordan turnus skulle fortolkes på bakgrunn av tariffavtale. Innenfor helsesektoren er de aller fleste bundet av tariffavtale.

⁸ ARD-1994 side 50 og ARD 1996 side 108

6 ARBEIDSPLAN

6.1 Utviklingen

Bestemmelsen om at det skal utarbeides en arbeidsplan kom med i AML i 1977 og er på en måte en videreføring av tidlige bestemmelser i Arbeidervernloven av 1956 § 23 om skiftplan for helkontinuerlig skiftarbeid og vaktplan for prosentlønnnet serveringspersonale. Men den bestemmelsen som kom i AML omfatter mye mer og er mer inngående. Nå ble arbeidstagernes helse og velferd ytterligere vektlagt. Endringen medførte at alt skift-/turnusarbeid ble omfattet.

Bestemmelsen ble også endret ved lovendring i 1995. Utvalget som utarbeidet NOU 1992 nr 20, uttaler at ”arbeidsorganiseringen kan således få viktige konsekvenser for livsførsel, deltagelse i samfunnsliv, i familien og i formelle og uformelle samspill på arbeidsplassen”. For dem var det nye teknologiske utvikling et element som kunne medføre en sikkerhetsrisiko om endringer i arbeidsplaner ble gjort slik at dette ga lengre arbeidsperioder og kortere hviletid. De foreslo derfor at det skulle innføres en ny 2. setning i § 48, første ledd.

I høringsuttalelsene var det ingen motsigelser mot dette. Men Arbeidstilsynet ba også om at ”departementet å vurdere om det bør inntas en regel om hvor lang tid i forveien en skiftplan skal drøftes med de tillitsvalgte før den skal begynne å gjelde. Det vises til at enkelte tariffavtaler inneholder regler om dette, men at langt fra alle virksomheter som arbeider skift har slike avtaler”. Departementet støttet tilsynet i dette og Stortinget fulgte opp og vedtok å tilføye någjeldende 2. ledd hvor det gjelder en drøftingsplikt innen en gitt frist.

6.2 Gjeldende rett

6.2.1 Plikten til å utarbeide arbeidsplaner

Hvor det skal utføres arbeid til ulike tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan, § 48, første ledd, første punktum. Ulike tider av døgnet vil si når arbeidstiden varierer innenfor en avgrenset periode. Dette kan være en fast ordning slik det vanligvis er ved skift eller turnusarbeid som for eksempel innenfor helsevesenet, eller det kan være en ordning avgrenset til et bestemt tidsrom typisk sesongbetont arbeid hvor man er avhengig av å kunne utnytte høysesongen best mulig. Denne plikten til å utarbeide arbeidsplan er ufravikelig. Dette for å sikre en forutsigbarhet for arbeidstagerne slik at de skal kunne

planlegge sin fritid. Dette er viktig for arbeidstageren både av helsemessige og sosiale grunner. Arbeidsplanen skal vise både arbeidstid og fritid.

Arbeidsplanen skal være slått opp på arbeidsstedet, jfr § 48 5. ledd. I dette ligger det altså et skriftlighetskrav. Dette av hensyn både til etterrettlighet og klarhet om hvilke arbeidstider som gjelder for hver enkelt ansatt.

En slik arbeidsplan skal i utgangspunktet være i overensstemmelse med de øvrige bestemmelser i arbeidstidskapitlet, jfr 3. ledd. Slik arbeidstidsbestemmelsene i AML er, kan imidlertid disse i de fleste tilfeller fravikes ved avtale. At systemet er slik kan føre til en uoversiktlig situasjon hvor det lett gjøres feil virker nærliggende og det stilles derfor krav til at arbeidsgiver og arbeidstagernes tillitsvalgte har god oversikt over AML og særavtaler. For arbeidsgiversiden vil dette også medføre at de kan ha flere fagforeninger og tillitsvalgte å forholde seg til da det ofte er flere fagforbund innenfor helsesektoren.

6.2.2 Plikten til samarbeid

Arbeidsplanene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstagerorganisasjonene og deres tillitsvalgte, jfr første ledd, 2 punktum. Siden regelen benytter ordet ”skal”, innebærer dette en preseptorisk regel som forplikter arbeidsgiver til samarbeid. På denne måten styrkes de tilsattes mulighet for medvirkning og innflytelse. Dette setter en grense for at arbeidsgiver fremmer slike arbeidsplaner uten å involvere organisasjonene og deres tillitsvalgte. På den annen side forhindrer ikke dette at arbeidsgiver legger frem utkast som er gjenstand for drøftinger med motpartene.

Samarbeidsplikten er i realiteten en drøftingsplikt, og denne drøftingsplikten gjelder ovenfor tillitsvalgte. Det vil bety at man ikke skal drøfte dette kun med hver enkelt ansatt. I så tilfelle ville man ikke oppnå et mest mulig jevnbyrdig styrkeforhold mellom partene. Man ville også kunne risikere at den enkelte arbeidstager ville føle seg så tvungen til å gå med på arbeidsgivers arbeidsplan at man risikerer at dette går utover dennes personlige velvære både i arbeid og fritid.

Som tidligere nevnt ble det ved lovendring 1995 vedtatt at man ved slike arbeidsplaner skulle legge ”særlig vekt på hensynet til arbeidstagernes helse og sikkerhet på arbeidsplassen”.

Det vil være naturlig ut fra en vanlig språklig forståelse av uttrykket ”arbeidstagernes helse” legger til grunn at dette gjelder både i og utenfor arbeidstiden. Dette støttes av de ulike lovforarbeider som er laget hvor man ser på de helsemessige konsekvenser av selve

det å arbeide skift/turnus. I NOU 1992:20 kommenteres at helsemessige konsekvenser inntreffer som langtidsvirkninger, og at dette til dels kan forebygges ved rotasjonsretning på de ulike arbeidsvakter, lengden på arbeidsvaktene og organisatorisk sikring av psykososiale forhold. Hvis vi tenker oss at man lager en turnusplan hvor det ikke er noen sammenheng i de ulike typer vakter risikerer man at nattvakter legges i for lang periode av gangen eller at man legger inn nattvakter så sporadisk at man i begge tilfeller skaper unødvendige døgnrytmeproblemer for den enkelte arbeidstager. Ved en skift-/turnusplan hvor slike hensyn ikke er tatt, vil en kunne risikere at arbeidstakerne ikke greier å få nødvendig restitusjon og man risikerer utbrenthet. Et annet moment er at arbeid innen helsesektoren ofte innebærer tunge løft. Hvor arbeidstager ikke er utvilt, vil slik belastninger kunne bli ekstra vanskelige å innhente seg fra. Det skal også nevnes at man innen helsesektoren opplever mange menneskelige tragedier som følge av sykdommer eller skader. I situasjoner hvor pasienter har sterke lidelser vil en ikke kunne unngå at dette påvirker helsepersonellet. Slike påkjenninger kan bli forsterket av at pårørende også er sterkt berørte. Når dette gjelder små barn vil helsepersonalet naturlig nok også bli ekstra berørt. De påkjenninger sykepleiere og hjelpepleiere hver dag blir utsatt for, gjør det ekstra viktig at man får nødvendig restitusjon. En arbeidsplan som ikke tar disse hensyn kan i spesielle tilfelle føre til stress og i verste tilfelle sykdom hos helsepersonellet selv. Det er derfor viktig at man samarbeider om slike planer for nettopp å unngå slike følger når arbeidsplanene ikke ivaretar arbeidstagernes egen helse. Et annet moment er at en arbeider som ikke er opplagt i jobben noen ganger kan utgjøre en risiko. Innen helsesektoren skal en ikke gjøre for store feil før dette kan få følger for pasientene. Enten ved at man ikke oppfatter symptomer på alvorlige sykdommer eller skader raskt nok, eller ved at man tar gale beslutninger i kritiske øyeblikk. I verste tilfelle kan dette få til følge at pasienters liv og helse utsettes for unødvendig fare. Momenter som ved utarbeidelse av arbeidsplaner kan være viktige for å motvirke slike følger er at man tar de nødvendige hensyn til restitusjon ved for eksempel å korte ned vakter hvor man er i en intensiv arbeidsperiode eller at man sørger for at arbeidstagerne får en viss rotasjon i arbeidsoppgaver. På denne måten kan man redusere de mulige helsemessige påkjenninger for helsepersonalet. På den annen side skal man også ivareta helseinstitusjonenes behov. De må ha nødvendig mannskap hele tiden for å kunne utføre sine lovpålagte oppgaver på en mest mulig trygghetssikring måte. Nå er det ikke nødvendigvis noe motsetningsforhold mellom de ulike hensyn man bør ta ved utarbeidelse av en arbeidsplan, men ved at samarbeider om

utarbeidelse av arbeidsplaner gjør at man minimerer påkjenningene ved det å arbeide skift eller turnus.

Når man så skal innføre arbeidsplaner har arbeidsgiver en drøftingsplikt med arbeidstagerens tillitsvalgte. Denne drøftingen skal skje så tidlig som mulig og senest 2 uker før arbeidsplanen iverksettes, jfr § 48, annet ledd. Dette kan fravikes om det er bestemt annet ved tariffavtale, men for de aller fleste tariffavtaler innenfor helsesektoren gjelder en slik drøftingsplikt og tariffavtalene refererer til bestemmelsen i § 48. Når bestemmelsen altså setter en grense på 2 uker fra drøfting skjer til den iverksettes, innebærer dette at om drøfting ikke har funnet sted skal arbeidsplanen heller ikke innføres. Arbeidsplanen vil da være ugyldig. Man må da vente til slik drøfting har funnet sted før man starter på sperrefristen. Hvor man allerede har en arbeidsplan og ønsker å endre denne, vil man måtte beholde den gamle arbeidsplanen frem til det formelle er i orden med nye. Hvis man ikke har slik arbeidsplan fra før vil man måtte beholde den eksisterende arbeidstidsform frem til man har det formelle i orden med den nye. Det er så et spørsmål om det kan tenkes unntak fra dette i spesielle tilfelle. Til dette skal det sies at man har en relativt stor mulighet til å avtale spesielle ordninger, som for eksempel at det skal være en kortere frist. Men uten avtale vil regelen være ufravikelig. Arbeidsgiver vil ikke bli uforholdsmessig hindret ved at det er en frist på 2 uker og hensynet til arbeidstagerne vil her veie tyngst.

Hvor partene ikke kommer til enighet om arbeidsplanen blir spørsmålet om hva som da gjelder. Loven er i slike tilfeller taus. Men vil det stride med lovens intensjoner om man i slike tilfeller kunne hindre driften å gå videre? Bestemmelsen er kommet til for å sikre arbeidstakerne en viss foruberegnelighet. Arbeidstaker skal kunne planlegge sitt familieliv og tilpasse sine sosiale behov ut fra sin arbeidstid. Er denne arbeidstiden uforutsigbar vil muligheten for slik tilpassing være problematisk. Når vernehensynet står så sterkt i arbeidsmiljøloven, trekker dette i retning av at det ikke strider mot intensjonene. Hvis driften hindres vil jo nettopp dette kunne presse frem en løsning. På den annen side vil en slik løsning kunne føre til at det kan være fare for arbeidsplassene. Det vil i så fall ikke være i tråd med lovens målsetning om trygge tilsetningsforhold, jfr § 1, nr. 2. For å nå dette må man ta hensyn til at virksomheten får en bemanning etter behov for å sikre driften. Dette ikke bare av økonomiske årsaker, men også rent sikkerhetsmessig. At arbeidsplasser blir borte vil også ha samfunnsmessige ringvirkninger. Innenfor helsesektoren vil en stans av driften måtte føre til at man utsetter pasientene for fare. I sum trekker dette i retning av at det strider mot lovens intensjoner.

Det kan også være et spørsmål om arbeidsgivers styringsrett slår gjennom hvor partene ikke oppnå enighet om en arbeidsplan. Som et utgangspunkt ligger det innenfor arbeidsgivers styringsrett å bestemme forhold vedrørende arbeidstid og plassering. Men dette begrenses av de lover og tariffavtaler som partene er bundet av. Går arbeidsgiver utover lovens eller tariffavtalte bestemmelser vil styringsretten ikke kunne slå gjennom. Arbeidsavtalen begrenser også hva arbeidsgiver kan bestemme etter at avtalen er gjort. Når det ikke foreligger noen tariffavtale og arbeidsgiver forholder seg til lovens bestemmelser vil nok arbeidsgivers styringsrett være ganske sterk. Særlig i de tilfelle hvor arbeidsgiver kan påvise at det er lagt særlig vekt på å ivareta de vernehensyn lover krever. Dette vil også måtte gjelde om arbeidsgiver forholder seg til tariffavtalte bestemmelser. Alt dette forutsatt at det ikke er uenighet om fortolkning av bestemmelser. Da har man mulighet til å få Arbeidstilsynet til å foreta den nødvendige fortolkning hvor det dreier seg om en fortolkning av lovbestemmelse i arbeidsmiljøloven. Velges en slik metode vil det formodentlig foreligge en fredsplikt som forhindrer hindring av driften. Hvor det foreligger uenighet om fortolkning av tariffavtale kan Arbeidsretten avgjøre fortolkningen. Også i slike tilfeller foreligger en fredsplikt. Dette taler i stor grad for at arbeidsgivers styringsrett vil slå gjennom.

Jeg konkluderer derfor med at det ikke vil være lovlig å hindre driften hvor man ikke kommer til enighet om arbeidsplan.

I tilfeller der partene ikke klarer å enes om arbeidsplanen, og de ikke er bundet av andre regler om tvisteløsninger, kan tvisten bringes inn for Arbeidstilsynet. Selv om § 48 ikke gir hjemmel for at Arbeidstilsynet kan avgjøre tvister om arbeidsplaner, så vil i all hovedsak tvister om arbeidsplaner dreie seg om selve arbeidstiden og når det skal arbeides. Slike tvistespørsmål har Arbeidstilsynet kompetanse til å avgjøre med hjemmel i de enkelte bestemmelser hvor arbeidstiden og plassering av denne er lovregulert. Arbeidsplanen skal være slått opp på arbeidsstedet, jfr femte ledd. Det vil innebære at oppslaget skal finnes på den avdeling man arbeider og ikke bare på et enkelt sted på helseinstitusjonen.

6.2.3 Force majeure tilfelle

Ved større ulykker, naturkatastrofer eller annen type hendinger som kan være til fare for liv og helse, vil arbeidsgiver kunne iverksette strakstiltak for å avverge fare for liv og helse, jfr § 53. Dette kan også innebære arbeid til ulike tider av døgnet selv om dette

medfører øyeblikkelig endring av rådende arbeidsplan. Hvor lenge man vil kunne arbeide i en slik situasjon vil måtte avgjøres av Arbeidstilsynet, men hvis man i et slikt tilfelle arbeider overtid vil man uten noen søknad kunne kreve arbeidet utført i fire døgn uten at begrensningene i reglene om overtid gjelder, jfr § 53, første ledd, siste punktum. Utover dette kan direktoratet for arbeidstilsynet gi ytterligere dispensasjon fra overtidsbegrensningene i 10 dager utover de fire som arbeidsgiver kan pålegge arbeidstagerne, jfr annet ledd. Sett ut fra en fornuftig sammenheng i reglene vil man måtte kunne legge til grunn at man kan pålegge en arbeidsplan og eventuelt fravike en gjeldende arbeidsplan i minst det samme tidsrommet som gjelder for fravikelse av overtidsreglene. Hvor man ikke arbeider overtid eller overskrider gjeldende overtidsregler vil det grunn til å tro at man kan fravike avtale- og fristreglene for arbeidsplaner så lenge denne krisesituasjon foreligger. Jeg tror også at de aller fleste innenfor helsesektoren vil akseptere en slik "unntakstilstand" så lenge det gjelder krisesituasjoner.

6.2.4 Søknad til arbeidstilsynet

Hvor en arbeidsplan er satt opp slik at går utover de generelle regler for arbeidstid og man må innhente tillatelse fra Arbeidstilsynet, skal arbeidsplanutkastet sendes inn sammen med søknaden, jfr fjerde ledd. Dette vil innebære at uten at utkastet medfølger søknaden, vil man ikke kunne kreve søknaden behandlet.

6.3 Hvordan kan dette så i praktiseres i helsevesenet?

6.3.1 Heltidsansatte

For de som arbeider i 100% turnusstilling er arbeidsplanene i all hovedsak faste og ved endringer skal endringene skje i tråd med bestemmelsene i § 48. Disse arbeidsplanene har med stor sannsynlighet ha vært brukt i lang tid og eventuelle feil med disse, vil med ganske stor sannsynlighet være rettet opp.

6.3.2 Deltidsansatte

For deltidsarbeidende vil denne situasjonen kunne være noe annerledes. Her vil det kunne være flere ulike måter å praktisere dette på. Det vil derfor være mest oversiktlig å se på de ulike alternativene hver for seg.

De deltidsarbeidende med faste vakter i turnusplanen for alle vakter deltidsstillingen. For denne gruppen vil stadige endringer i arbeidsplaner være svært upraktisk og lett bli

uoversiktlig både for arbeidsgiver og arbeidstaker. At det ofte skjer endringer for denne gruppen er derfor lite trolig. Skal det gjøres endringer i arbeidsplanene for denne gruppen skal endringen skje i tråd med reglene i § 48.

En annen gruppe deltidsarbeidende er de som har en deltidsstilling hvor de ikke har faste vakter for hele eller deler av sin stillingsprosent. Deres arbeidsplan kan enten bli satt for kortere perioder av gangen i sin helhet, eller ved at deler av stillingsprosenten går igjen i arbeidsplanen som faste vakter og resterende blir lagt inn ved jevne mellomrom.

Arbeidsplaner som ikke har vært utarbeidet og drøftet samarbeid med fagforeningen eller tillitsvalgte senest 2 uker før de iverksettes, vil ikke være gyldige. Dog kan tariffavtale åpne for alternative muligheter. Enten ved at tidsfristen er en annen eller at drøftingsplikten kan fravikes. Men å fravike disse reglene gjennom den individuelle arbeidsavtale er ikke mulig. Dette følger av § 48, 1. ledd, 2. punktum hvor det står at "Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes organisasjoner eller deres tillitsvalgte" Hvor arbeidsgiver ensidig setter opp arbeidsplaner uten å drøfte disse med tillitsvalgte, vil de være ugyldige. Det er uten betydning om dette er gjort for å dekke opp personalbehov grunnet sykefravær eller stor arbeidsmengde.

Ved Sarpsborg sykehjem er det ganske vanlig at deltidsarbeidende i deltidsturnus får deler av sin turnus lagt som faste vakter hver annen helg. Men dette antall vakter tilsvarer ikke deres fulle deltidsstilling. Disse vaktene er faste og går igjen hver eneste turnusperiode, normalt en 6 ukers periode. Det antall vakter som en arbeidstaker mangler for å få fylt opp sin stillingshjemmel blir så tildelt arbeidstager etter det behov sykehjemmet har i den neste en til to ukers periode. Det er ofte bare få dager før en skal på slik vakt, at en vet om de vakter som har blitt satt opp på hverdagene. Arbeidstagerens tillitsvalgte er ikke med på drøftinger i denne forbindelse. Således fungerer de deltidsansatte som faste vikarer og de må ta de vakter sykehjemmet måtte trenge for å kunne fylle opp sin stilling. Reelt sett fungerer de som rene sykevikarer. Når arbeidstaker blir tildelt arbeidsplaner som ikke er i overensstemmelse med stillingsprosenten taler mye for at arbeidsplanene vil være ugyldige. Sykehjemmet kan ikke løse sine bemanningsproblemer på bekostning av de ansattes rettigheter i § 48 på en slik måte. Styringsretten kan ikke sette ansattes rettigheter til side. Ved at kommunen overser drøftingsplikten endrer man styrkeforholdet mellom partene og den enkelte arbeidstaker blir derfor sørgelig svak i dette forholdet. Dette er også lovstridig.

En kan stille seg spørsmålet om hvordan dette kan passere, og det kan finnes minimum to svar. De tillitsvalgte er for lite opplært i gjeldende regler og de vet av den grunn for lite om

hva de skal gjøre i slike tilfeller og det kontrollorgan fagforeningen skulle ha vært blir borte. Den tilsynsmyndighet som arbeidstilsynet er, følger i for liten grad opp denne type lovbrudd. Dette kan skyldes kapasitetsproblemer, uvitenhet om den faktiske praksis eller at denne type lovbrudd ikke blir prioritert.

6.3.3 Behovet for å kunne foreta endringer av arbeidsplaner i helsevesenet

Helseinstitusjonene skal til enhver tid sørge for at det er personale på jobb slik at de kan utføre sin lovpålagte oppgave. Ofte oppstår det ekstraordinære forhold som gjør at arbeidsplanene må endres. Dette kan skyldes sykdom, ferieavvikling, nødvendig kursing av ansatte og unormalt arbeidspress som følge av pasienttilgangen. I slike tilfeller vil det være behov for å kunne foreta nødvendige endringer av arbeidsplaner for å fylle personellbehovet. Slike endringer har partene innenfor helsesektoren tariffavtalt og endringene kan vare så lenge de ekstraordinære forhold er tilstede. Av partene er slik endring definert som forskjøvet arbeidstid. Forskjøvet arbeidstid innebærer at den ordinære arbeidstid kan forskyves. Dette blir ofte benyttet innenfor helsesektoren da institusjonens behov for arbeidskraft ikke kan planlegges med stor grad av nøyaktighet. Men slike endringer av arbeidsvakter skal normalt skje med en viss varslingsfrist. Fristen er ikke lik den som gjelder ved endring av arbeidsplaner etter loven. Dette er da også logisk da slike ekstraordinære forhold oppstår brått. I Sykepleierforbundets overenskomst med NAVO del II – A2 i punkt 3.2, skal slikt varsel gis om mulig 3 dager i forveien. Men varsel skal gis med minimum ett døgns varsel. I presiseringen til hva som ligger i ett døgn er partene enige om at fristen går kl 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted. Avtalen bestemmer videre at om varsel ikke kan gis før minimumsfristen, skal den endrede arbeidstiden betraktes som overtid, jfr avtalens punkt 3.2.2 a. Hvor en slik endring av pålagt arbeidstid faller på turnusfridag for turnusarbeidere, skal arbeidstiden regnes som overtid, jfr avtalens punkt 6.4.

Tilsvarende er avtalt for medlemmer av Norsk kommuneforbund

En slik varsling om forskjøvet arbeidstid kan varsles direkte ovenfor arbeidstaker uten å gå veien om tillitsvalgt. Men vil en slik endring vare i tid vil det være naturlig at dette blir drøftet med tillitsvalgte slik at belastningene kan fordeles blant de ansatte.

For arbeidsplaner som må endres og tilpasses vanlig ferieavvikling og arbeid i helge- og høytidsdager kan partene avtale særskilte turnusplaner. Avtalen skal bestemme når endringen gjelder fra og hvor lenge endringen skal gjelde. Varslingsfristen for slike arbeidsplaner kan settes lengre enn varslingsfristen ellers for arbeidsplaner. For

sykepleierne er denne særskilte varslingsfristen satt til 2 måneder. At fristen for denne type tilpasninger er satt lenger, kommer av at arbeidstaker etter ferielovens § 6, nr. 2 har krav på å få vite fastsettelsen av ferien senest 2 måneder før avvikling. Slike ferieturnuser opphører når den avtalte perioden er ute.

6.4 Bør loven endres?

Slik loven er ment til å fungere, er den bra. At det finnes arbeidsgivere som ikke følger reglene for en arbeidsplans opprettelse, må en regne med. Det er også tvilsomt om man kommer lovbrutere til livs ved en lovendring. Regelen kom til for å sikre arbeidstagerne uten tariffavtale reel innflytelse. Innenfor helsevesenet har de aller fleste tariffavtale og tariffavtalene regulerer forhold vedrørende arbeidsplaner. Derimot vil det kunne bli bedre mulighet å få bestemmelsen til å fungere om det ble prioritert mer kontroll av både Arbeidstilsynet og fagbevegelse sentralt. Det er derfor viktig at man setter søkelyset på denne type lovbrudd. På den måten vil partene i arbeidslivet lettere føle seg tvunget til å følge gjeldende regler. Å tro at den enkelte arbeidstager som er berørt vil kunne endre sin egen situasjon vil være naivt. En annen sak er den mulighet partene har til å avtale annet. Å blokkere for denne avtalefrihet vil i alt for stor grad gripe inn i partenes egen råderett i arbeidslivet. Det er derfor grunn til å tro at bedre kontroll vil føre til at bestemmelsene om arbeidsplaner følges. Lovendring er derfor ikke nødvendig.

7 OVERTID OG MERARBEID

7.1 Utgangspunkt

Blant folk vil forståelsen av hva som er overtid etter deres oppfatning skille seg fra hva loven definerer som overtid. Når arbeidstakere definerer overtid til den tid en arbeider utover sin vanlige arbeidstid, definerer loven dette annerledes. Overtid er i § 49, nr 1, 1.ledd definert som den tid en arbeider utover den alminnelige arbeidstid, jfr punkt 7 i oppgaven. Denne forskjellen har stor betydning når man skal finne grensene for ulovlig overtid i hvert enkelt tilfelle.

Begrepet overtid er ikke av ny dato, men reglene om overtid har utviklet over lang tid og har stadig vært gjennom endringer for å tilpasse dem til den hverdag vi lever i.

Begrepet merarbeid er derimot av nyere dato og ble først innført ved lovendringen 17.desember 1982, nr 91. Lovforslaget bygger på deltidsutvalgets utredning⁹ og for å drøfte behovet for en lovfesting av retten til å få deltidsarbeid og som en direkte følge av sitt syn mente utvalget at det burde innføres et nytt begrep, nemlig merarbeid. Den arbeidstid som befinner seg mellom redusert eller deltidstillings arbeidstid og den alminnelige arbeidstid etter Arbeidsmiljøloven er merarbeid. Men Utvalget var ikke i enige i alle punkter vedrørende merarbeid. Utvalgets flertall foreslo at de nærmere regler om merarbeid skulle innarbeides i § 49. Forslaget innebar at merarbeid skulle bli underlagt de samme generelle vilkår som gjelder for når man kan jobbe overtid. Den reservasjonsadgangen arbeidstaker har for å arbeide overtid, skulle også gjøres gjeldende for merarbeid. Flertallet anså behovet for å kunne bli fritatt for merarbeid som tilstede da mange deltidsansatte nettopp arbeidet deltid av hensyn til småbarn. Men utvalget var også klare på at dette ikke gjaldt alle deltidsarbeidende. Derfor var det naturlig at adgangen til å nekte merarbeid var like enten det gjelder overtid eller merarbeid. Utvalget kom til at det var riktig å definere og delvis lovregulere merarbeid og sa ” Arbeidsgivers adgang til å benytte merarbeid bør begrenses og arbeidstagere bør ha en rett til å bli fritatt for merarbeid” Mindretallet var ikke enige i dette. De mente at ”begrunnelsen for begrensningene i adgangen til bruk av overtidsarbeid er helt andre enn de som kan være gjeldende for merarbeid for deltidsansatte”.

⁹ (NOU 1980:52)

Denne faglige uenighet er ikke tilstede i noen særlig grad i dag.

Men reglene for overtid og merarbeid skiller seg på et viktig område. Merarbeid er ikke underlagt de samme regler som overtid når det gjelder lengden.

7.2 Gjeldende rett

I AML er de nærmere regler vedrørende overtid og merarbeid gitt i §§ 49 og 50, dog slik at begrensningene i § 50 kun gjelder for overtid. For oversiktlighetens skyld blir de felles vilkår i § 49 behandlet samlet og grensene for overtid i §50 behandlet deretter.

7.2.1 Generelle vilkår for overtid og merarbeid

Reglene setter visse vilkår for å tillate bruk av overtid og merarbeid. Det kanskje viktigste vilkåret er at overtid og merarbeid ikke skal være en fast ordning, jfr §49, nr 1, 4 ledd.

Dette betyr at arbeidsgiver ikke kan planlegge sin drift på basis av at arbeidsplanene er oppsatt med at overtid, som en del av arbeidskraftbehovet, for å dekke opp den mangel av arbeidskraft arbeidsgiver trenger for å kunne sikre full drift. Det er heller ikke anledning for arbeidsgiver å inngå individuell arbeidsavtale med arbeidstaker som faller inn under arbeidstidskapitlet om regelmessig bruk av overtid.

Før arbeidsgiver skal iverksette overtidsarbeid og merarbeid, skal arbeidsgiveren om mulig drøfte nødvendigheten av dette med arbeidstakernes tillitsvalgte, jfr § 49, nr 1, 3. ledd.

Denne drøftingsplikten er ikke et absolutt krav og skal bare gjelde før arbeidet iverksettes når dette er praktisk mulig. Men vil behovet for overtid vare over flere dager vil dette endre seg. Da vil det være riktig å legge til grunn at arbeidsgiveren må være forpliktet til å konferere med arbeidstakernes tillitsvalgte om nødvendigheten av den fortsatte bruk av overtidsarbeid.

Overtid er under ingen omstendighet tillatt uten at bestemte vilkår er oppfylt. Dette følger av ordlyden i § 49, nr.1, 4. ledd ” må ikke finne sted uten i følgende særlige tilfelle”.

Loven setter opp fire typetilfeller hvor overtid tillates:

- a) når uforutsette hendinger eller forfall blant arbeidstakerne har forstyrret eller truer med å forstyrre den jevne drift,*
- b) når overtidsarbeid og merarbeid er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade,*
- c) når det er oppstått uventet arbeidspress,*
- d) når det på grunn av mangel på arbeidskraft med spesiell kompetanse, sesongmessige svingninger e.l. har oppstått særlig arbeidspress.*

Det er arbeidsgiver som må være nærmest til å vurdere om disse vilkår er tilstede og kan om de finner det nødvendig pålegge overtid.

For at reglene om begrensnng av lengden overtid skal komme til anvendelse, skal arbeidet være utført hos samme arbeidsgiver. Dette er ikke uttrykkelig sagt §§ 49 eller 50, men det følger av § 4, 1. ledd: ” Med arbeidsgiver mener denne lov enhver som har tilsatt arbeidstaker¹ for å utføre arbeid i sin tjeneste”. Om arbeidet hos en arbeidsgiver utføres på forskjellige steder blir således uten betydning så lenge den som utøver

arbeidsgiverfunksjonen på vegne av arbeidsgiver er bundet av lovens bestemmelser på lik linje med arbeidsgiveren selv. Dette ble også lagt til grunn i en Høyesterettsdom¹⁰ hvor en sykepleier ansatt på heltid i en institusjon, tok ekstravakter ved andre institusjoner samtidig. Etter å ha blitt oppsagt krevde sykepleieren overtidsbetaling for timene utover sin hele stilling, selv om arbeidet var utført på andre institusjoner Oslo kommune drev.

Høyesterett var også klare på at virksomhetsbegrepet ikke kom til anvendelse i relasjon til arbeidstidsbestemmelsene. Dommen går også langt i å sette grense for å fravike dette ved tariffavtale. Selv om bestemmelsen i § 5 sier at loven ”ikke fravikes ved avtale med mindre dette er særskilt fastsatt”, har ikke dette vært klart i forhold til problemet med

arbeidsgiveransvar innenfor kommunal og fylkeskommunal sektor. I så måte viser dommen til tariffavtaler Oslo kommune inngikk med sykepleier- og hjelpepleierforbundet hvor arbeidsgiveransvaret for overtidsgodtgjørelse var lagt til hver enkelt etat eller bydel.

Siden arbeidsavtalene var inngått med personer som hadde myndighet på vegne av kommunen til å inngå slike arbeidsavtaler, hadde kommunen benyttet sin styringsrett til å bestemme hvorvidt sykepleieren skulle arbeide utover alminnelig arbeidstid eller ikke.

Sykepleieren ble derfor tilkjent overtidsbetaling for all tid utover alminnelig arbeidstid.

Denne dommen vil ha betydning for kommunene da de ofte benytter seg av sine ansatte på mer enn den institusjon de er ansatt. Som et eksempel kan det vises til at hjemmesykepleien ofte benytter seg av ansatte fra sine øvrige helseinstitusjoner på grunn av mangel på kvalifisert personale.

Hvor en arbeidstaker har tatt arbeid hos annen arbeidsgiver uten aksept fra hovedarbeidsgiver og av den grunn ikke kan ta pålagt overtid eller merarbeid på hovedarbeidsstedet, kan dette gi grunnlag for oppsigelse¹¹. Hvis biervervet medfører så hard belastning at det går utover det ordinære arbeidet kan dette også gi grunnlag for

¹⁰ Rt. 1998 side 1357

¹¹ RG 1993 side 1302

oppsigelse¹². Dette vil også måtte gjelde hvor belastningen fører til at overtid eller merarbeid ikke kan utføres og dette fører til problemer med driften for arbeidsgiver.

7.2.2 Retten til å bli fritatt for overtidarbeid og merarbeid.

Selv om arbeidsgiver kan pålegge overtid eller merarbeid kan arbeidstaker kreve seg fritatt på bestemte vilkår. Reglene forutsetter at arbeidstaker krever seg fritatt. Er arbeidstaker passiv, må en bære ansvaret for dette selv.

Er vilkårene for å bli fritatt oppfylt, har arbeidsgiver en plikt til å la arbeidstaker bli fritatt. Vilråene for å kreve seg fritatt er gitt i § 49, nr. 2. Først og fremst gjelder dette i de tilfeller der hvor arbeidstaker har ”- helsemessige eller vektige sosiale grunner”, jfr første punktum.

Gjelder det helsemessige årsaker kan det ikke stilles krav om fremleggelse av legeattest. Men hvis dette skulle gjelde for et lengre tidsrom, vil det nok kunne kreves at det fremlegges legeattest. Det vil også være en fordel om det fremlegges legeattest i tvilstilfeller. På den måten unngår man unødige problemer i forholdet mellom partene.

Vektige sosiale grunner kan være behovet for pass av mindre barn eller nødvendig henting av barn i barnehage. Det kan være problemer for arbeidstaker å skaffe en annen til å gjøre dette på kort tid. Men hvis dette skulle gjelde for et lengre tidsrom vil slike årsaker miste sin vekt og på den måten frata retten til fritak. Årsaken til dette er at man da vil ha tid til å ordne alternative ordninger for å løse problemet. Også deltakelse i større familiebegivenheter kan regnes som viktig sosial grunn og i slike tilfelle vil det ikke ha noen betydning om begivenheten skjer først om noen tid. For den aktuelle begivenhet plikter arbeidsgiver å frita arbeidstaker for å jobbe overtid.

Et annet grunnlag for fritak gis i annet punktum. Her plikter arbeidsgiveren å frita arbeidstaker ”som av andre personlige grunner ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre”. Slike andre personlige grunner kan være når arbeidstaker har disponert sin fritid til gjøremål som vanskelig kan utsettes. Dette vil være en mye mer skjønnsmessig vurdering og her vil vurderingen av om arbeidet kan utsettes eller utføres av andre spille inn. Har arbeidsgiver tidsmessig mulighet til det, bør dette drøftes med tillitsvalgt. Det vil være mindre grunn til å legge vekt på slike grunner om dette gjelder gjøremål som ligger noe frem i tid. For slike tilfeller vil arbeidstaker ha større mulighet til å områ seg.

¹² Rt. 1959 side 900

7.2.3 Grenser for lengden av overtid

For overtid gjelder det visse grenser for hvor mye overtid man får jobbe. Reglene gjelder ikke for merarbeid, men hvis lengden av den totale arbeidstid for deltidsarbeidende inklusive merarbeidstiden tilsvarer lovens bestemmelse for alminnelig arbeidstid vil reglene om overtid da få virkning.

Reglene for lengden av overtid står i § 50. De alminnelige reglene stiller krav om at: ”overtidsarbeidet skal søkes jevnt fordelt i arbeidsstokken slik at belastningen ikke blir for stor for den enkelte arbeidstager”, jfr § 50 nr 1, 1.ledd. Dette forplikter arbeidsgiver så langt det er mulig og praktisk til å fordele overtidssarbeidet på flere arbeidstakere slik at belastningen ikke blir for stor for den enkelte.

Utgangspunktet er at den enkelte arbeidstaker ikke får arbeide over 14 timer per døgn og ikke over 200 timer i kalenderåret, jfr § 50 nr 1, andre ledd. Rammen for kalenderåret kan utvides til 400 timer i kalenderåret gjennom avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Vilåårene for å kunne slutte slik avtale er at vilåårene i § 49 er tilstede og at avtalen gjøres skriftlig. Det står arbeidstaker helt fritt å inngå slik avtale og velger arbeidstaker å ikke inngå slik avtale er arbeidsgiversiden bundet av det.

Etter avtale med tillitsvalgte kan disse rammene økes til 16 timer for et døgn, jfr § 50, nr. 3. Forutsetningen for slik avtale er at virksomheten er bundet av tariffavtale og at vilåårene i § 49 er tilstede, jfr § 41, 7. ledd. Regelen om utvidet dagramme sier ingenting spesifikt om arbeidstaker skal ha sagt seg villig til slik utvidet dagramme. Men om en ser dette i lys av bestemmelsen i § 41, 7. ledd hvor tariffavtale om utvidet overtid betinger arbeidstakers samtykke, ville det ikke være sammenheng i reglene om tillitsvalgt kan binde mer gjennom avtale enn fagforening eller hovedsammenslutning. Utvidet dagramme til 16 timer for et døgn betinger derfor den enkelte arbeidstakers samtykke.

Loven setter en bestemt ramme for konsentrasjonen av overtid i § 50, nr.4, ved at det er gitt regler om en øvre grense for den ukentlige arbeidstid. Denne rammen er bestemt til å måles som et gjennomsnitt på 48 timer per uke over en periode. Hvor det ikke finnes noen avtale, er denne gjennomsnittsperioden satt til 4 måneder, jfr 1. punktum. Perioden er uavhengig av kalenderåret.

For virksomheter som kjennetegnes ved nødvendigheten av å sikre vedvarende tjenester eller produksjon, eller ved avstanden mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted eller avstanden mellom arbeidsstedene kan perioden for gjennomsnittsberegningen utvides til seks måneder, jfr 2. punktum. Er virksomheten bundet av tariffavtale kan perioden for

gjennomsnittsberegning utvides til høyst 1 år om dette gjøres ved skriftlig avtale med arbeidstakers tillitsvalgte., jfr siste punktum.

Beregningsmåten betinger ikke samtykke fra hver enkelt arbeidstaker. Regelen er til for å kunne føre kontroll med overtidsbruken og arbeidstaker har sine rettigheter ivaretatt gjennom § 49 og retten til å nekte å inngå avtale om utvidet overtid.

Slik bestemmelsen i § 50, nr. 3 er utformet tilsvarer regelen EU's arbeidstidsdirektiv¹³ art. 17, 2.1, c. hvor det står følgende:

c. for virksomhet som kjennetegnes ved nødvendigheten av å sikre vedvarende tjenester eller produksjon, særlig når det dreier seg om

i) tjenester knyttet til mottakelse, behandling og/eller pleie som gis av sykehus eller lignende institusjoner, døgninstitusjoner og fengsler.

For helsevesenet vil dette direktivet medføre at perioden for gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstid vil være 6 måneder eller høyst ett år om det er inngått skriftlig avtale med tillitsvalgte.

7.3 Hvordan overtid beregnes

Når overtid benyttes vil lengden som nevnt være underlagt begrensninger. Lovens begrensninger sammenfaller i de aller fleste tilfeller ikke med faktisk arbeidet overtid. Etter den tariffestede generelle arbeidstidsforkortelsen vil beregningen av overtid kanskje synes mer komplisert. Det kan derfor være oversiktlig å se på hvordan dette vil være for de ulike måter å beregne arbeidstid hver for seg.

7.3.1 Fast arbeidstid eller gjennomsnittlig avtalt alminnelig arbeidstid samsvarer med lovens rammer for arbeidstaker i full stilling.

For de som har en fast ukentlig arbeidstid, eller avtalt gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid som samsvarer med lovens rammer for alminnelig arbeidstid, vil beregning av overtid være uavhengig av om dette gjelder alminnelig arbeidstid på 36,38 eller 40 timer, jfr §§ 46 og 47. I disse tilfeller er lovens maksimumsrammer utnyttet fullt og alt arbeid utover den alminnelige arbeidstid vil være overtid i lovens forstand. Disse tilfeller skaper sjelden de store problemer.

¹³ Rådsdirektiv 93/104/EF av 23. november 1993 om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden

7.3.2 Fast daglig eller ukentlig avtalt arbeidstid der denne er lavere enn lovens rammer for alminnelig arbeidstid for arbeidstaker i full stilling.

Hvor den faste beregnede arbeidstiden partene har avtale er lavere enn lovens rammer blir bildet noe mer komplisert.

Om en arbeidstager arbeider utover gjeldende avtalt arbeidstid men mindre enn alminnelig arbeidstid, vil det en arbeider utover fast eller avtalt arbeidstid ikke være overtid i lovens forstand. Etter loven blir denne tiden å regne som merarbeid. Dette kan ved jevn fordeling utover året utgjøre ca 110 timer overtid per år. Timer som ikke skal med i overtidsregnskapet etter loven. De arbeidede timer utover den alminnelige daglige eller ukentlige tidsramme etter § 46 er overtid i arbeidsmiljølovens forstand.

7.3.3 Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid lavere enn lovens rammer for alminnelig arbeidstid for arbeidstaker i full stilling.

Hvor skift eller turnusplanen baserer seg på tariffavtalt gjennomsnittlig arbeidstid lavere enn lovens maksimalrammer, kompliseres bildet ytterligere. Forholdet til timer mellom avtalt arbeidstid og lovens maksimalrammer blir som i punktet foran. Men hvilke timer som blir å regne som overtid i lovens forstand ved gjennomsnittsberegnet arbeidstid vil måtte avgjøres ved en tolkning av § 49, nr. 1, første ledd, annet punktum:

Overtidsarbeidet må sammen med den alminnelige arbeidstid ikke medføre en samlet arbeidstid på over 14 timer i et enkelt døgn1 for noen arbeidstaker.

Dette gir ingen veiledning i hvordan overtidstimer skal beregnes ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden når den avtale gjennomsnittlige arbeidstid er lavere enn lovens rammer. Spørsmålet blir så om forarbeidene gir en bedre opplysninger om beregningen.

I forarbeidene¹⁴ til arbeidsmiljøloven sies følgende:

Dersom arbeidstida regnes gjennomsnittlig over flere dager eller flere uker, må arbeid ut over den oppsatte arbeidstid på den enkelte dag eller uke regnes som overtidsarbeid, selv om den oppsatte arbeidstida er kortere eller lengre enn fastsatt i § 46. Dersom en arbeidstaker har kortere alminnelig arbeidstid enn i § 46, vil det likevel bare være den tid han arbeider ut over det som er nevnt i § 46 som kan regnes for overtidsarbeid etter loven. Dette er også helt i tråd med gammel høringsuttalelse¹⁵ Arbeidstilsynet gjorde om hvordan dette skal fortolkes og hvor de uttaler:

¹⁴ Ot.prp. nr. 41 (1975-76) side 65

¹⁵ Ot.prp. nr. 17 av 1958 side 47 til endring av den gamle arbeidervernloven av 7. desember 1956

”Hvis den avtalte arbeidstid ligger under 45 timer uken i gjennomsnitt, må antagelig regelen bli at overtidarbeid først kan sies å foreligge når arbeidstiden blir over 9 timer i døgnet, over 51 timer i uken eller over 45 timer i gjennomsnitt over den fastsatte beregningsperiode”. Nå er jo disse rammene endret flere ganger etter dette, men forarbeidene til disse endringene gir ikke holdepunkter for at dette synet er endret. Selv om denne uttalelsen er gammel og som sådan er gjort som et innspill fra en høringsinstans, er det noe usikkert hvor stor vekt dette skal ha rettskildemessig. På den annen side er denne uttalelsen fulgt opp i litteraturen¹⁶

Dette vil innebære at selv om gjennomsnittsrammen per uke ikke overskrides så skal det allikevel regnes som overtid den tid som går utover rammen per dag, som på det nåværende tidspunkt er 9 timer eller 10 timer om det er gitt dispensasjon. Går den arbeidede tid utover ukerammen på 48 timer eller 54 timer hvor det er gitt dispensasjon, skal også denne overskytende tiden regnes med i overtidsrammen.

På dette grunnlag finner jeg at gjeldende rett i dette spørsmålet er som nevnt. Men for å gi en bedre oversikt over de ulike beregningsformene går jeg gjennom diagrammen, ukerammen og gjennomsnittsrammen hver for seg.

7.3.3.1 Diagrammen

Diagrammen regulerer hvor mye alminnelige arbeidstid arbeidstaker kan arbeide en enkelt arbeidsdag. All arbeidstid utover denne vil være overtid i lovens forstand.

Etter reglene om gjennomsnittsberegning i § 47 er den maksimale alminnelige arbeidstid per dag 9 timer, jfr nr. 1. Hvor det foreligger avtale med tillitsvalgte kan rammen økes til 10 timer, jfr nr. 2. Hvor Arbeidstilsynet etter søknad har gitt tillatelse kan diagrammen være 10 timer eller mer, jfr nr. 3.

Alt arbeid utover disse rammene, avhengig av hvilken ordning arbeidstakerne har, vil være overtid etter arbeidsmiljøloven.

Om en tenker seg et tilfelle hvor en arbeidstaker i turnus en enkelt arbeidsdag skulle arbeidet 8 timer men arbeider 13 timer, vil en time være merarbeid og 4 timer være overtid om en ikke har noen ordning med utvidelse av rammene. Foreligger avtale med tillitsvalgte om utvidet dagramme til 10 timer, vil 2 timer være merarbeid og 3 timer være overtid etter

¹⁶ ”Arbeidsmiljøloven med kommentarer” av Odd Friberg, Jan Fougner og Lars Holo, 7.utgave 2. oppl. side 341.

arbeidsmiljøloven. Foreligger dispensasjon arbeidstilsynet til en dagrammen på 14 timer, vil all tid over den normale skiftlengden være merarbeid i lovens forstand.

7.3.3.2 Ukerammen

Ukerammen regulerer hvor mye alminnelig arbeidstid den enkelte arbeidstager kan arbeide per uke. Når det er avtalt gjennomsnittsberegning vil dette innebære at timetallet en faktisk arbeider vil variere til dels mye i en skift-/turnusplan. Men den maksimale rammen vil da kunne være enten 48 eller 54 timer om det ikke er gitt dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Etter bestemmelsen i § 47, nr 1, vil denne ukerammen kunne være 48 timer i de tilfeller hvor det er gjort tariffavtale om at arbeidstiden skal beregnes ved gjennomsnittsberegning. Alt arbeid utover denne rammen er å anse som overtid som skal med i overtidsregnskapet. I de tilfeller hvor arbeidsgiver inngår skriftlig avtale med de tillitsvalgte vil den maksimale ukerammen være 54 timer, jfr § 47, nr 2. Dette innebærer at hvor det er gjort avtale med de tillitsvalgte med hjemmel i denne bestemmelsen vil alt arbeid utover denne rammen i alle tilfelle være overtid som skal med i overtidsregnskapet. Dette uavhengig om man den enkelte dag ikke har overskredet dagrammen.

7.3.3.3 Gjennomsnittsramme for ukentlig arbeidstid

Gjennomsnittsrammen regulerer hvor mye den enkelte arbeidstaker kan arbeide i gjennomsnitt hver uke over hele skift- eller turnusperioden. Etter reglene i § 47, nr 1, 2 og 3 kan den ukentlige arbeidstid i en periode på høyst ett år gjennomsnittlig ikke overskride rammene i § 46. For skift- og turnusarbeid er de mest vanlige ordningene slik at de faller inn under § 46, nr. 3 og 4, hvilket vil si gjennomsnittlig 38 eller 36 timer i uken. De aller fleste har i dag en tariffavtale som regulerer den gjennomsnittlige arbeidstiden til 35,5 timer for døgntkontinuerlig skift- eller sammenlignbart turnusarbeid og 33,6 timer for helkontinuerlig skift- eller sammenlignbart turnusarbeid. Dette innebærer henholdsvis 2,5 eller 2,4 timer under den alminnelige gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid etter arbeidsmiljøloven. Etter loven er denne differansen å regne som merarbeid om det arbeides over avtalt og opp til lovens ramme. Arbeides det utover turnusplanen skal derfor merarbeidstiden trekkes fra før overtid etter arbeidsmiljøloven beregnes.

For å eksemplifisere hvordan dette så vil være så tenker vi oss en døgntkontinuerlig turnusplan med en gjennomsnittlig arbeidsuke på 35, 5 timer over en 6 ukers periode hvor

ingen skift er lenger enn 8 timer og hvor arbeidstakerens turnusplan er 40 timer første uken, deretter 24 timer, 48 timer, 32 timer, 45 timer og sjette uken 24 timer. Vi ser på et eksempel hvor arbeidstager arbeider følgende: uke 1 arbeides 38 timer, andre uken 47,5 timer og sjette uken 40 timer. Det er arbeid i henhold til skiftplanen i resten av gjennomsnittsperioden. Siden gjennomsnittlig arbeidsuke er 35,5 timer vil det være 2,5 timer merarbeid hver uke før arbeidstaker arbeider overtid som skal med i overtidsregnskapet. I dette eksemplet vil arbeideren arbeide 4,5 timer utover arbeidsplanen første uken, 2,5 timer andre uken og 16 timer sjette uken og ingen tid utover arbeidsplanen resten av perioden. Fra dette skal det trekkes fra 2,5 merarbeidstimer hver uke arbeideren arbeider utover planen. Resterende tid er da overtid i AML forstand. I dette eksempelet vil det si 2 timer overtid første uken, 0 timer overtid andre uken, og 13,5 timer overtid sjette uken. Total overtid i henhold til AML på 16 timer for hele turnusperioden.

Et spørsmål som da må reises er om man kan beregne merarbeidstid for hver uke i hele perioden og trekke denne fra eller om merarbeidstid bare kan beregnes for den uke det arbeides overtid?

Loven gir selv ikke klart uttrykk for hvordan dette skal forstås, og det er derfor nødvendig å se nærmere på hvordan loven skal fortolkes vedrørende dette. Overtid og dets regler inntreffer ikke før man arbeider utover alminnelig arbeidstid, jfr § 49, nr 1, 1. ledd.

Lovens bestemmelser om overtid gir selv ingen annen avgrensning enn daglig og ukentlig arbeidstid. Av kontrollhensyn skal arbeidsgiver føre lønningslister som viser antall overtidstimer per uke og kalenderår. Merarbeidstiden skal gå til fradrag fra arbeidstiden i den tid det faktisk arbeides utover avtalt turnus. En ren språklig forståelse av ordlyden i § 49, nr 1, 2. ledd, støtter dette. Hensynet til arbeidstakers helse og velferd taler også for at man ser hver uke for seg da man ved en slik fortolkning vil begrense det totale overtidsarbeid. Disse momenter taler for at man skal se hver uke for seg og vil bety at merarbeid kun skal beregnes for den uken man arbeider utover det turnusplanen går ut på. Siden man velger å legge ukentlig gjennomsnitt til grunn for beregninger vil det etter mitt syn ikke være logisk og lite sammenheng i reglene om man ved beregning av merarbeid skulle dele denne inn i daglig eller hele periodiske beregninger når det ellers ved gjennomsnittsberegning blir gjort ved uketimetallet. Det er viktig å her se at dette ikke har noen økonomisk betydning for de som arbeider full tid og er bundet av tariffavtale, de vil få sine overtids tillegg i henhold til tariffavtale uavhengig av beregningsmåten for merarbeid. Vi skal nok derimot ikke se bort fra at det i helt spesielle tilfelle kan slå ut noe økonomisk for de som ikke har tariffavtale eller egen arbeidsavtale som regulerer disse

spørsmål. Jeg trekker derfor den konklusjon at merarbeid kun kommer til fradrag i de uker hvor man arbeider utover turnusplanen.

7.3.4 Overtidsberegning bare på ett grunnlag

Hvor arbeidstaker har ett antall arbeidstimer i en og samme arbeidsuke og får ulik beregning av overtidstimer avhengig av om beregningen gjøres etter dagregelen, ukeregelen eller gjennomsnittsregelen, er regelen at overtidstimene bare skal telles en gang. Hvis det for eksempel etter dagregelen vil være 6 timer overtid, 2 timer etter ukeregelen og 8 timer etter gjennomsnittsregelen, skal det høyeste overtidsstallet registreres i overtidsregnskapet. På den måten vil man på best måte unngå å komme i konflikt med regelen om overtid per kalenderår og man ivaretar hensynene bak overtidsreglene.

7.3.5 Beregning av overtids- og merarbeidstid for turnusarbeidere i deltidsstillinger

Innenfor helsevesenet er det svært vanlig at en turnusarbeider arbeider deltid. Hvor stor stillingshjemmel arbeidere med deltid vanligvis har, varierer svært mye. I utgangspunktet er regelen slik at en deltidsansatt som ikke arbeider turnus og som har arbeidet sin stillingshjemmel fullt ut, vil få beregnet merarbeidstid frem til vedkommende har arbeidet opp til alminnelig arbeidstid per dag eller uke. Overskrides den alminnelige arbeidstid etter loven, er overskytende tid overtid. Men er dette tilfelle også for deltidsarbeidende turnusarbeidere? Lovteksten gir ikke noe klart svar på dette. I forarbeidene til lovendringen 1982 er dette spørsmålet heller ikke nærmere drøftet. Men det mest systematiske og nærliggende er at en legger til grunn de samme beregningsmåter som en gjør for heltidsstillinger. Til støtte for et slikt syn kan man legge deltidsutvalgets¹⁷ uttalelse om at det ville være uheldig om deltidsansatte ville tjene på å arbeide deltid i forhold til heltidsansatte når man arbeider innenfor alminnelig arbeidstid. Et syn departementet¹⁸ også har inntatt. Argumentene er jeg i utgangspunktet helt enig i. Om så ikke var tilfelle ville det være en mulighet for arbeidstagere å presse frem en høyere lønn uten å gå veien om sentrale eller lokale forhandlinger. For arbeidsgiversiden ville det kunne være en mulig risiko at enda flere gikk over til deltidsstillinger og at de på den måten ville få problemer med å ha nok kvalifisert arbeidskraft.

¹⁷ NOU 1980 : 52, side 127

¹⁸ Ot.prp.nr 3 1982-83

Derfor taler alle momenter for at deltidsarbeidende turnusarbeidere med gjennomsnittsberegnet arbeidstid skal behandles etter samme regel som de som arbeider heltid og som er beskrevet i punkt 8.3.3.c. Dette innebærer at de skal beregnes uke for uke og ikke kumuleres for hele turnusperioden.

I eksemplet som nevnt foran vil en arbeidstaker i 50% stilling med samme turnusplan som utgangspunkt for fordeling av vakter arbeide 20 timer første uken, 12 timer andre uken osv. Arbeidstakeren må da arbeide første uken de oppsatte 20 timer og i tillegg 18 timer utover turnusplanen før det blir overtid etter arbeidsmiljøloven. For den andre uken vil dette utgjøre 26 timer utover turnusplanen.

7.4 Behovet for overtid og merarbeid innenfor helsevesenet

Mangelen på kvalifisert personale i helseinstitusjonene, enten mangelen skyldes sykdom blant de ansatte eller mangel på søkere til ledige stillinger, gjør at det er et stort behov for overtid eller merarbeid. Dette for å gjøre at man er i stand til å utføre de nødvendige oppgaver man blant annet er pålagt gjennom spesialhelsetjenesteloven eller kommunehelsetjenesteloven. Problemet blir ytterligere forsterket innen helsesektoren fordi det er det mange spesialfelt hvor det kreves særskilt kompetanse, så som anestesi, intensivpleie, operasjoner, brannskader osv. De aller fleste av disse funksjoner har da også tilleggsutdanning for å kunne tilfredstille kravene til spesiell kompetanse.

Det er for helseinstitusjoner, som sykehus og sykehjem, svært viktig at man kan planlegge driften best mulig. Dette gjelder både av hensyn til pasientene og av hensyn effektiv bruk av ressursene. Skulle det bli sykdom blant for eksempel anestesisykepleiere og man ikke har kvalifisert personell å sette inn, vil dette kunne føre til at planlagte operasjoner måtte utsettes. Det er ikke slik at hvem som helst utdannet sykepleier kan utføre denne oppgaven. Det overordnede skal hele være hensynet til pasienters sikkerhet.

7.5 Bør regelverket endres med hensyn til merarbeid?

Innenfor helsesektoren jobber mange deltid og derfor vil bestemmelser om merarbeid berøre mange. Mangelen på arbeidskraft gjør at behovet for ekstra arbeidsinnsats av de ansatte er stort. For deltidsarbeidende kan dette føre til at arbeidsgiver pålegger merarbeid i et slikt omfang at de ikke kan betegnes som deltidsarbeidende. Selv om merarbeid er underlagt de samme regler for å kunne benyttes som overtid, er de ikke underlagt samme regler som overtid i tidsmessig omfang. Det er derfor muligheter for arbeidsgiver å dekke sitt arbeidskraftsbehov med merarbeid. Slik regelen om merarbeid er, så finnes det ingen

begrensninger på hvor mye merarbeid arbeidsgiver kan kreve. Hvis dette ”misbrukes” av arbeidsgiver kan man omgå den lovfestede retten til redusert arbeidstid arbeidstaker har etter § 46 A. Det kan også åpne for at arbeidsgiver forsøker å omgå den plikt arbeidsgivere innenfor helsesektoren har til å sørge for å ha nok kvalifisert personale til å ivareta pasienters rettigheter til betryggende pleie ved å ”utnytte” deltidsansatte. Denne utnyttelsen kan skje ved pålegg om merarbeid.

Når deltidsutvalget kom med sin innstilling¹⁹ var man opptatt av å sikre arbeidstakerne større valgmuligheter. Men man var nok ikke i samme grad like opptatt av de muligheter som deres lovforslag vedrørende merarbeid ga. Verken sett fra arbeidsgivers side eller arbeidstakersiden. I departementets summering av synspunkter på valg av arbeidstid fra arbeidsgiversiden²⁰ var man særlig opptatt av at reglene kunne føre til at man ikke fikk tak i nok kvalifisert arbeidskraft og ga uttrykk for en viss skepsis av den grunn. På arbeidstakersiden var man mest opptatt av å få en lovfesting av retten til redusert arbeidstid. Ingen av partene berører i særlig grad hvordan reglene om merarbeid kunne utnyttes. Med hensyn til begrensninger av merarbeid uttalte Deltidsutvalget: ”Lengden av merarbeid (jfr §50 i arbeidsmiljøloven) behøver ikke egen lovregulering”. Det følger ikke en nærmere begrunnelse for hvorfor man mener nettopp dette.

I høringsuttalelsen²¹ fra Norsk arbeidsgiverforening vedrørende reglene om merarbeid uttaler de at det ”i en rekke tilfeller er det i forbindelse med ansettelse på deltid – avtalt, eller forutsatt at arbeidstager vil være forpliktet til å utføre ”merarbeid””. Dette synet samsvaret til stor del med det syn mindretallet i deltidsutvalget kom med i dette spørsmålet. Departementet delte ikke dette syn, men sier i stedet at de ”slutter seg til utvalgets flertall både i begrunnelse og konklusjon. Altså sier heller ikke departementet noe nærmere om begrensninger i mengden av merarbeid. Hvorfor? Slik jeg tolker det var det så vidt sterk motstand mot dette blant arbeidsgiverne og de interesser de representerer at man ikke turde gå for langt i reformere de deltidsansattes stilling. På den måten unngår man at det blir for kontroversielt og at man ikke risikerer at de endringer man tross alt foreslår for å styrke deltidsrettigheter blir ofret i denne interessekampen.

At man ved en lovendring hvor lengden av merarbeid blir begrenset griper inn i partenes frihet ved inngåelse av arbeidsavtaler kan være betenkelig. Nettopp fordi avtalefriheten står

¹⁹ NOU 1980 : 52

²⁰ Ot.prp. nr. 3 (1982-82) side 20

²¹ NOU 1980: 52 side 127

sterkt. Men på den annen side er styrkeforholdet partene imellom svært ulikt og dette gjør at betenkelighetene blir mindre.

Om behovet for merarbeid er stort vil arbeidsgiver på sikt ikke kunne unngå måtte ansette arbeidstaker i større stillingsprosent enn denne faktisk er. Rettspraksis²² slår fast at :det for midlertidig ansatte ”beror på en skjønnsmessig helhetsvurdering om arbeidets karakter er slik at midlertidig tilsetting lovlig kan avtales. Lagmannsretten har trukket inn i vurderingen varigheten av arbeidet, arbeidets art, arbeidsgiverens behov”. Saken gjaldt hvorvidt 4 kvinnelige arbeidstakere kunne kreve å stå i stillingen frem til tvist om ansettelsesforholdet var fast eller midlertidig ble avgjort. I nevnte sak ble arbeidstakerne ansett som fast ansatte. Om det benyttes midlertidig ansatte eller merarbeid av deltidsansatte kan ikke slik jeg ser det tillegges noen avgjørende vekt. Det vil uansett dreie seg om de samme faktiske forhold og måtte underlegges de samme vurderinger. Det avgjørende, slik jeg ser det, er at en deltidsarbeider vil kunne kreve en større stillingsandel om merarbeidet har karakter av varig og den utstrakte bruken viser at arbeidsgiver har et behov. Dette taler ikke mot at det bør innføres grenser for lengden av merarbeid. Om behovet for ekstraarbeid er stort i perioder, så har lovgiver åpnet for innleie av helsepersonell, JFR LOV. Dette vil hjelpe arbeidsgiver i å kunne løse bemanningsbehovet for kortere eller lengre tid. Dette skulle normalt redusere behovet for bruk av merarbeid eller overtid. Ut fra en slik synsvinkel vil behovet for en lovregulering av lengden merarbeid være unødvendig. Men dette kan skape en vanskelig situasjon for arbeidsgiverne ved at kvalifisert personale i stedet tar jobb hos vikarbyråene på grunn av lønns- og arbeidsvilkårene. At helseinstitusjoner i for sterk grad benytter slike vikarbyråer vil derfor kunne slå tilbake ved at det er problemer å skaffe kvalifiserte til å ta ledige stillinger ved institusjonene.

7.6 Fredrikstad Byretts dom av 17 desember 2001²³.

I denne saken hadde Sykehuset Østfold avd. Fredrikstad nektet å vedta et forelegg og ble derfor tiltalt for brudd på AML § 50, nr 1, 2.pkt fordi 9 sykepleiere i 1998 hadde arbeidet til sammen 1577 timer utover lovlig overtid for kalenderåret og for at 22 personer i løpet av januar til mai 1999 hadde arbeidet til sammen 762 timer utover lovlig overtid. Det var ikke uenighet om at det var arbeidet for mye overtid. Sykehuset hevdet forholdene ikke var straffbare da overtidsbegrensningene måtte vike for dagjeldende sykehuslovs § 6 om

²² Rt. 1997 s 277

²³ Se vedlegg 1

plikten til å yte øyeblikkelig hjelp. Altså hevder sykehuset at Lex Specialis må gjøre at sykehusloven går foran AML. Videre hevdet sykehuset at nødrettslige betraktninger måtte medføre at forholdet ikke var straffbart da det var mangel på spesialsykepleiere.

Retten påpeker i sine premisser fra side 6 at sykehuset plikter å innrette sin virksomhet slik at reglene kan overholdes. Retten hevder videre at det i normalt ikke er noen motsetninger mellom disse regelsett. Som et utgangspunkt er jeg enig i dette. Men denne plikten kan ikke gå lenger enn det er praktisk mulig. Hvor det ikke er mulig å skaffe kvalifisert personale vil man være tvungen til å benytte merarbeid eller overtid. Klarer man ikke å skaffe arbeidskraft til å opprettholde driften, må man stenge avdelinger. Dette vil nødvendigvis måtte medføre at man ikke kan overholde plikten til øyeblikkelig hjelp fullt ut. Medier har hatt mange oppslag om overbelagte sykehus og mange korridorpasienter. En slik situasjon kan i ytterste konsekvens være til fare for liv og helse for pasientene. At retten påpeker at det kreves lovendring om sykehusdrift skal unntas fra arbeidsmiljøloven er i utgangspunktet korrekt, men jeg er ikke enig med retten i at det er et politisk valg i hvilket omfang det skal ytes hjelp. Etter dagjeldende sykehuslovs § 6, og etter dagens pasienrettighetslov § 2-1 og spesialhelsetjenesteloven § 3-1, har pasienten rett til hjelp og helsepersonalet en plikt til å yte hjelp. Denne rettighet og plikt er ikke noe som er avhenger av bevilgede midler eller politiske ønsker. Den rett pasienter har til hjelp og den plikt helsepersonalet har til å hjelpe baseres på en objektiv medisinsk vurdering av om det er fare for liv eller fare for alvorlig forverring av helsetilstanden. Ønsker man politisk å styre hvilke tilfeller som skal ha øyeblikkelig hjelp, er det mitt syn at dette skal skje ved lov eller forskrift. På den måten får allmennheten vite om de vil ha krav på hjelp.

Retten hevder videre at sykepleiere kan være en risikofaktor når de arbeider så mye at de bryter overtidsreglene. Dette er jeg også i utgangspunktet enig i, men kan ikke gi dette argumentet en avgjørende vekt. Jeg likestiller i så måte leger og sykepleiere og mener leger er en vel så stor risiko om de arbeider for mye. Forskjellen er bare at leger gjør dette uten å bryte loven da de ved tariffavtale kan ha arbeidstidsordninger som gjør at de går hele døgn på vakt. Fagforening²⁴ har også kompetanse til å inngå tariffavtale som kan sette Arbeidsmiljølovens begrensninger på overtid til side til fordel for tariffbestemte regler. Disse argumenter gir totalt sett grunnlag til å hevde at dagjeldende sykehuslov ville måtte gå foran arbeidsmiljøloven ved motstrid.

²⁴ konferer 8.3 i oppgaven

Retten sier at hvis overtiden var jevnt fordelt på alle ansatte ville den utgjøre ca 1 time per ansatt. Riktignok bemerker retten at det var urealistisk å fordele overtiden jevnt da det nettopp var spesialsykepleiere som var mangelvare. Dette er slik jeg ser et kjernepunkt i årsaken til at sykehuset brøt arbeidsmiljøloven § 50. Sykehuset er forpliktet til å ha kvalifisert arbeidskraft på alle avdelinger. En allmennsykepleier kan ikke gå inn i spesialsykepleieres jobb og utføre den med samme faglige kompetanse som spesialutdannende.

Når et sykehus kommer i en slik situasjon hvor man risikerer å måtte benytte mye overtid er det en forutsetning at de har rutiner vedrørende registrering av overtid. Kommer man i nærheten av overtidsgrensen forplikter dette ledelsen til å sørge for tillatelse til utvidet overtid. Er ikke dette gjort, vil arbeidsgiver få vanskeligheter med å bli hørt i sin argumentasjon. Dette har retten også lagt vekt på.

Det er en kjent sak at sykepleierforbundet i lengre tid har hatt en kamp mot arbeidsgiver og andre faggrupper som i bunn og grunn har dreid seg om lønn og makt. I denne situasjon har det ikke vært lett for arbeidsgivere å skaffe tilstrekkelig kvalifiserte ansatte. Det er også en kjent sak at sykepleiere har benyttet seg av kollektiv overtidsnekt. Dette er momenter som dommen bare berører så vidt og det er derfor uklart i hvilken grad byretten har vurdert disse elementer.

Slik denne dommen er utformet, mener jeg den mangelfull i deler av sine premisser.

Vedrørende dommens vurderinger vedrørende sykehusets påstand om at sykehusloven måtte gå foran, mener jeg retten tar feil. Men hvor retten bemerker at det var sviktende rutiner og manglende kontroll, deler jeg rettens syn da dette har vært helt avgjørende for mitt standpunkt. Jeg er enig i dommens resultat men kan ikke si meg enig i dens argumentasjon.

8 RETTEN TIL Å INNGÅ AVTALER

8.1 Retten til å inngå avtaler

Reglene i arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel er ikke preseptoriske, men rammebestemmelser. De kan fravikes ved avtale. Dette er hjemlet i de ulike bestemmelsene i kapitlet. Men slike avtalers utstrekning vil i alle tilfelle være begrenset den enkelte arbeidstakers arbeidsavtale og den arbeidsplikt som følger av denne.

I hvor stor grad reglene kan fravikes, avhenger av på hvilket nivå det inngås avtale. En av grunnene til denne adgangen til å fravike arbeidstidsbestemmelsene, er at man skal kunne utføre en mer rasjonell drift tilpasset de forhold som er ute på arbeidsplassene. Gjennom denne avtalemuligheten legges det opp til at partene i arbeidslivet gjennom samarbeid skal kunne legge til rette for løsninger som sikrer et godt arbeidsmiljø og samtidig et element for å sikre arbeidsplasser mot nedleggelser.

Innenfor helsevesenet vil en ved slike tariffavtaler i en viss grad kunne avhjelpe personalmangler og sikre en mer rasjonell drift. Et eksempel på rasjonell drift kan være at man ved å ha noe lengre vakter kan utnytte operasjonssaler mer effektivt. Uten risiko for at operasjoner må utsettes som følge av at man ikke rekker å utføre et bestemt antall operasjoner hver dag som følge av tidsbrist. Innenfor en bestemt arbeidsøkt vil man ikke kunne utføre flere operasjoner av en viss varighet om ikke arbeidsøkten er av en lengre varighet.

Den Norske Lægeforening har benyttet seg av denne muligheten i lengre tid.

8.2 Fagforening/fagforbund

Det høyeste nivå kan man inngå tariffavtale på er mellom fagforening eller hovedsammenslutning på den ene siden og arbeidsgiversiden på den andre.. Denne adgangen til å inngå avtale er hjemlet i arbeidsmiljølovens § 41, 5.ledd. Det settes vilkår om at arbeidstakerorganisasjonene skal bestå av minst 10000 medlemmer i privat sektor. Muligheten for å inngå tariffavtale er også mulig innenfor offentlig sektor.

Reglene her skiller på Hovedsammenslutning, og antall medlemmer avhengig av når sammenslutningen er dannet, og på tjenestemannsorganisasjoner. En av årsakene at det stilles vilkår til fagforeningens størrelse er at man på den måten kan sikre at vernemessige og sosiale hensyn bli betryggende ivaretatt i den enkelte virksomhet.

Bestemmelsen i § 41, 5. ledd innebærer at slik fagforening eller Tjenestemannsorganisasjon kan inngå tariffavtaler om arbeidstidens lengde og plassering uten hinder av de begrensninger kapittel X i Arbeidsmiljøloven setter. Men slik tariffavtale er delvis begrenset til å gjelde forhold vedrørende disse forhold. Tariffavtale vedrørende utvidet overtid eller merarbeid krever at arbeidstaker sier seg villig til dette og at reglene i § 49 ellers er oppfylt. Dette er også uttrykkelig sagt § 41, 7.ledd og nærmere kommentert i forarbeidene²⁵.

Hvor det inngås en slik avtale vil denne også kunne gjøres gjeldende for alle arbeidstagere innenfor samme yrkesgrupper som utfører tilsvarende arbeid og som ikke er medlem av fagforening. Betingelsen er at avtalen binder et flertall av arbeidstakerne. En slik allmenngyldighet kan da gjøres gjeldende for alle uten noen godkjenning, jfr AML § 41, 6.ledd, 1. punktum. Hvor tariffavtalen bare binder et mindretall av arbeidstakerne, kan avtalen gjøres bindende for alle etter godkjenning av Direktoratet for arbeidstilsynet, jfr 2.punktum. Hva legger i så fall arbeidstilsynet vekt på ved slik godkjenning? Her vil Direktoratet for arbeidstilsynet måtte ta hensyn til de innvendinger arbeidstakerne har og vurdere disse opp mot de hensyn som tariffavtalen bygger på. Ved denne muligheten til å gjøre avtalen gjeldende for alle innenfor virksomheten, vil en kunne få enklere og mer oversiktlige regler på arbeidsplassene.

Det grunnleggende moment en tariffavtale om arbeidstidsbestemmelsene skal ta hensyn til, er arbeidernes helse og velferd. Dette hensynet er grunnleggende i vår arbeidsmiljølov og det kan man ikke avtale seg bort fra.

8.3 Bedriftsavtale med den stedstillitsvalgte

Avtaleretten for de stedstillitsvalgte er begrenset. Et grunnvilkår for at tillitsvalgte skal kunne inngå avtaler, er at virksomheten er bundet av tariffavtale. En sentral tariffavtale kan åpne for lokale løsninger ved avtale. Slik lokal avtale er da bundet av de rammer den sentrale tariffavtale setter.

Innenfor helsesektoren finnes mange forskjellige yrkesgrupper. De har sine egne tillitsvalgte. Hvor det dreier seg om avtaler som berører alle ansatte vil et valgt utvalg av tillitsvalgte kunne representere arbeidstakersiden. Hvor det dreier seg om avtaler som berører faggrupper vil denne faggruppes tillitsvalgte være den som skal kunne inngå avtale.

²⁵ Ot.prp.nr.50 (1993-1994) Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v s.232

Det er videre et generelt krav om at slike avtaler gjøres skriftlig.

Arbeidsgiver kan inngå avtale med tillitsvalgte om nattarbeid, søn- og helligdagsarbeid, gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, arbeidsplaner og hvilepauser og fritid. Inngås det avtale med tillitsvalgte innenfor disse feltene, er avtalefriheten for de tillitsvalgte begrenset innenfor bestemte rammer. At lover setter visse begrensninger er med på å utjamne styrkeforholdet mellom avtalepartene. Normalt er arbeidsgiversiden den sterke part ved hvert enkelt arbeidssted og det er derfor hensiktsmessig rent styrkemessig at lover setter visse rammer for slike avtaler. Før lovendringen vedrørende overtidsbestemmelsene hadde de tillitsvalgte også rett til å inngå avtale om utvidet overtid. Denne adgangen er nå fjernet og overlatt til den enkelte arbeidstager.

Innenfor helsevesenet er plikten til å utarbeide arbeidsplaner i samarbeid med de tillitsvalgte av stor betydning. Både for arbeidsgivers mulighet til effektiv drift og for den enkelte arbeidstagers arbeidssituasjon.

8.4 Den enkelte arbeidstager

Den enkelte arbeidstager har rett til å inngå arbeidskontrakt. Loven bestemmer hva arbeidskontrakten skal inneholde. Hvor arbeidsavtalen inneholder punkter som strider mot loven anses disse som ikke gjeldende uten at dette gjelder kontrakten som sådan.

Gjennom arbeidsavtalen vil arbeidstager ha de vanlige rettigheter og plikter som gjelder innenfor arbeidslivet. De tariffavtaler som gjelder for virksomheten vil også være gjeldende for den enkelte.

Retten til å inngå avtale om overtidsarbeid er kun lagt til arbeidstaker. Men avtaleretten er begrenset i omfang og loven gir arbeidstager visse minimumsrettigheter i spørsmål vedrørende overtid.

Arbeidstaker er underlagt lojalitetsplikt i et arbeidsforhold og denne begrenser arbeidstakers adgang til å ta bierverv som kan føre til at denne ikke kan utføre sitt arbeid tilfredsstillende²⁶. Dette kan for eksempel gjelde mulighetene til å utføre overtidsarbeid.

Selv om en arbeidstaker velger å stå utenfor fagforeningen vil tariffavtalte arbeidstidsordninger gjelde om vilkårene som nevnt under 3.5.1 er oppfylt.

²⁶ Oversikt over arbeidsretten, Henning Jakhelln 1996

9 TILSYNSMYNDIGHETEN

9.1 Arbeidstilsynet

Direktoratet for Arbeidstilsynet er tillagt tilsynsmyndigheten etter Arbeidsmiljøloven.

Tilsynet skal sørge for at ”bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt”, jfr § 74, nr. 1, 3. punktum. De skal passe på at de verne, helse og miljøhensyn som loven bygger på blir etterfulgt. Direktoratet er gitt myndighet til å gi dispensasjoner fra loven innenfor de rammer hver enkelt dispensasjonsbestemmelse selv setter. Hvor dispensasjonsmyndigheten er lagt til Direktoratet for arbeidstilsynet, kan denne myndigheten ikke delegeres. Hvor dispensasjonsadgangen er lagt til Arbeidstilsynet kan Direktoratet delegere denne til sine distriktskontorer²⁷. Dispensasjoner gitt i medhold av denne lov kan overprøves av nærmeste overordnede ledd. For avgjørelser tatt av Direktoratet selv vil departementet kunne overprøve. Hvor avgjørelser er tatt etter delegert myndighet fra Direktoratet av Arbeidstilsynets underkontorer, vil Direktoratet selv kunne overprøve.

Arbeidstilsynet er også gitt myndighet til å avgjøre tvister mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden i spørsmål knyttet til hvordan loven er å forstå. Denne kompetansen gjelder bare så langt dette er hjemlet i den bestemmelsen tvisten gjelder.

For at de skal kunne utføre sin tilsynsmyndighet har de uhindret adgang til virksomheten, jfr § 80, og har rett til de opplysninger de måtte trenge for utøvelse av tilsynet fra alle som er underlagt tilsyn etter arbeidsmiljøloven, jfr 82.

Finner Arbeidstilsynet at offentligrettslige bestemmelser i loven er brutt, kan de gi pålegg, tvangsmulkt eller anmelde straffbare forhold.

Tilsynsoppgaven Arbeidstilsynet har innebærer ikke at det foretas kontroll på alle arbeidsplasser. Til det er nok oppgaven for stor. Oppgaven må derfor utføres i et samspill mellom partene i arbeidslivet og Tilsynet. Når det gjelder arbeidstidsbestemmelsene vil tilsynet få en viss innsikt i forholdene i de saker som kommer inn hvor det søkes om dispensasjon eller er å behandle tvistesaker. Det er videre viktig at tillitsvalgte følger opp at reglene blir fulgt ved egen arbeidsplass. Hvis reglene ikke følges er det viktig at dette blir rapportert videre, enten til verneombud eller direkte til tilsynet. Dette er ikke angiveri og loven verner om identiteten til den som kommer med opplysninger om lovbrudd ved at

²⁷ Ot.prp. nr 50 (1993-94) punkt 3.3.2.

Tilsynet er pålagt taushetsplikt om melderens navn, jfr §81. Uten denne plikten til å holde anmelders navn hemmelig, ville tilsynsoppgaven vært vanskeligere å gjøre tilfredstillende. Tilsynsoppgaven er avgrenset mot å føre kontroll med driften av helseinstitusjonene i henhold til annen lov. Denne myndigheten ligger hos Statens helsetilsyn.

9.2 Helsetilsynet

Statens helsetilsyn har oppgaven med å føre tilsyn med at helseinstitusjonene utfører sine oppgaver i tråd med de lover institusjonene sorterer under, jfr Lov om statlig tilsyn med helsetjenesten av 30. mars 1984 nr.15, § 1.

Denne kompetansen gir Helsetilsynet rett og plikt til å kontrollere at ”helsetjenesten drives på en måte som kan ha skadelige følger for pasienter eller andre eller på annen måte er uheldig eller uforsvarlig”, jfr § 5. Denne kompetansen innebærer at de kan føre kontroll med hvordan institusjonen legger opp sin drift med hensyn til personale. Spørsmålet blir da om de også har kompetanse i forhold til arbeidsmiljøloven? Bestemmelsen kan på en måte tolkes til å gi hjemmel hvis driften kan være uheldig også for andre enn pasientene. Dette vil etter en språklig forståelse måtte omfatte også arbeidstakerne og deres eventuelle brudd på arbeidstidsbestemmelsene. De har i tillegg et ansvar for å ivareta pasienters krav på forsvarlig drift. Dette taler for at det kan tolkes i retning av at Helsetilsynet har kompetanse til å gripe inn på arbeidsmiljølovens område.

Tilsvarende regel er gitt i Spesialisthelsetjenesteloven av 2.juli 1999 nr.61, § 7-1, første ledd, første punktum. Om nødvendig kan Helsetilsynet gi pålegg om stenging av helseinstitusjonen, jfr annet punktum. Dette vil få til følge at arbeidstakerne utestenges fra arbeidet. Dette griper direkte inn i arbeidstakers rett til å utføre arbeidet og således arbeidsmiljøloven.

9.3 Kan flere ha kompetanse som tilsynsmyndighet etter Arbeidsmiljøloven?

AML § 74, nr 1, 3. ledd åpner for at tilsynsmyndighet etter arbeidsmiljøloven kan overføres til annen offentlig myndighet. Men bestemmelsen avgrenser dette til å gjelde for kontinentalsokkelen og sjøområder innenfor og utenfor denne. Den myndighet som overføres vil være lik den Arbeidstilsynet har. Tilsynsmyndigheten kan for denne virksomheten overføres til den regjeringen måtte ønske. Når bestemmelsen klart avgrenser hvilke områder overføring av kompetanse skal gjelde for, trekker dette i retning av at Helsetilsynet ikke har kompetanse på arbeidsmiljølovens område. Selv om Helsetilsynet kan stenge en arbeidsplass, så har de hjemmel til dette i annen lov enn arbeidsmiljøloven. Dette trekker også i retning av at de ikke har kompetanse på arbeidsmiljølovens område.

Men selv om Helsetilsynet ikke har kompetanse på arbeidsmiljølovens område, så kan de allikevel oppnå hensikten. Finner Helsetilsynet at driften kan medføre risiko for pasientene på grunn av brudd på arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, kan Helsetilsynet samarbeide med Arbeidstilsynet for å få rettet på forholdene om de ikke ønsker å bruke annet hjemmelsgrunnlag. Virkningen vil da allikevel bli at arbeidstidsbestemmelsene må følges. Det er viktig at regler om kompetanse er klare og entydige. Dette av hensyn til partene slik at det ikke kan oppstå tvil om hvem som har kompetanse. Når lovgiver ikke klart har gitt åpning i arbeidsmiljøloven for å overføre kompetanse på landbasert virksomhet, trekker dette i retning av at lovgiver ikke har ønsket nettopp dette. Det må derfor ses på om det er noen motsetning mellom kompetansereglene for Helsetilsynet og Arbeidstilsynet, og om denne motstriden kan tolkes bort.

9.4 Foreligger det motstrid mellom tilsynsreglene i helselovgivningen og arbeidsmiljøloven?

Som et utgangspunkt foreligger ingen motsigelse hvor flere tilsynsorganer har overlappende kompetanse. Problem kan oppstå om disse gir ulike pålegg som ikke er forenelige. Spørsmålet må da være om hvem som har kompetansen til å gi pålegget. Problem vil da være å trekke grensen for hvor langt kompetansen går før denne må anses å høre inn under annen lov og annen tilsynsmyndighet.

En mulig løsning kan være å avklare dette gjennom Lex Specialis. Tilsynsbestemmelsene for helsevesenet er avgrenset til å gjelde tilsyn av helseinstitusjoner og helsepersonell. Arbeidsmiljølovens tilsynsbestemmelser gjelder for alle arbeidsforhold loven omfatter. Slik sett kan arbeidsmiljøloven anses som en generell lov. Men på den annen side er arbeidsmiljøloven spesiallov i det denne skal regulere arbeidsforholdene og arbeidsmiljøet, mens helselovgivningen er særlover med formålet å sikre folkehelsen og bidra til et godt helsetilbud for alle. Prinsippet avklarer derfor ikke spørsmålet.

Problemet kan også løses gjennom Lex Posterior prinsippet. Arbeidstilsynets kompetanse er av gammel dato. Bestemmelsen som gir Arbeidstilsynet tilsynskompetanse ble sist endret ved lov i 1995. Endringen medførte ingen forandring av kompetansen til tilsynet eller virkeområdet for denne kompetansen.

Selve loven som gir helsetilsynet kompetanse er fra 1984. Helselovgivningen gjennomgikk en større revisjon sommeren 1999 hvor man vedtok en helt ny struktur for lovverket.

Reglene om tilsynets kompetanse i denne lovgivningen ble også nedfelt i en annen form enn tidligere. Forarbeidene til denne revisjonen kommer ikke inn på kompetansen til tilsynet i forhold til overlappende kompetanse. Det er derfor ikke mulig å vite hva lovgiver

har ment om dette spørsmålet. Jeg kan derfor heller ikke se at dette prinsippet løser spørsmålet.

I rettspraksis har problemet vært fremme en gang uten at Høyesterett²⁸ tok stilling til spørsmålet. Saken gjaldt et apotek hvor vanskelige arbeidsforhold førte til at ansatte vant frem i erstatningssak selv om det ikke forelå usaklig oppsigelse. Da problemer mellom apoteker og bestyrer ble problematisk foretok Helsetilsynet ettersyn ved driften og konkluderte med at problemene skyldes apotekerens lederstil. Som en følge av dette ble det iverksatt tiltak for å løse problemene, men dette mislyktes. Retten uttaler: ”Det kan reises spørsmål ved om Helsetilsynets inngrep i alle henseender har vært heldig, men det er apotekerens forhold som har utløst konflikten, og hun hadde et selvstendig ansvar for å medvirke til å løse den”. De uttaler videre at det ikke var nærliggende å trekke inn arbeidstilsynet så lenge helsetilsynet var involvert. For erstatningsspørsmålet var det uten betydning at Arbeidstilsynet ikke var trukket inn. Slik jeg tolker dette så vil det være en eller annen grense for når Arbeidstilsynet skulle vært trukket inn. Dette vil bety at kompetansen til Helsetilsynet kan gjelde et stykke men ikke lenger.

Problem med kompetanse må derfor løses gjennom en ren tolkning av bestemmelsene. Men denne tolkningen kan være problematisk å gjøre uten at den er knyttet opp til faktiske situasjoner. Det vil derfor være vanskelig å si hvor grensen for kompetanse skal trekkes. Men et element som kan ha betydning ved denne tolkningen er hvilke situasjonshendelser tilsynsmyndigheten ønsker å rette på. Hvor Helsetilsynet griper inn for å sikre forhold knyttet direkte til pasientbehandlingen vil det være nærliggende å tro at de da vil ha kompetanse også i forhold til arbeidsmiljølovmessige spørsmål. Hvor det dreier seg om forhold der pasientbehandlingen ikke direkte er berørt, vil kompetansen måtte tolkes innskrenkende. Hvor innskrenkende tolkningen skal være vil avhenge av hva for forhold det er snakk om. Men nærmere forholdene ligger opp til rene arbeidsrettslige spørsmål, mer innskrenkende vil tolkningen måtte være.

²⁸ Rt. 1997 side 1506

10 OPPSUMMERING

Vår arbeidsmiljølov tilfredstiller i dag de fleste områder av viktighet for arbeidstakerne. Hvor loven ikke er godt nok dekkende vil tariffavtaler supplere lovverket tilfredsstillende. Men for enkelte grupper, de deltidsansatte kan regelverket åpne for uheldige ordninger. Slik reglene i dag er utformet åpner de for løsninger som i større eller mindre grad kan være i strid med rettsreglene. Jeg finner flere grunner for å hevde at de deltidsansattes rettigheter lett kan bli for vanskelige å ivareta.

Dette gjelder arbeidsgivers bruk av styringsretten til å utarbeide arbeidsplaner. Her er i utgangspunktet reglene klare nok, men for deltidsansatte kan dette utnyttes i strid med regelverket ved at planene blir utarbeidet ensidig fra arbeidsgivers side uten at drøftingsplikten overholdes. På den måten kan arbeidsgiver bruke deltidsansatte til å dekke personalmangel slik at deltidsansatte ikke får mulighet til å planlegge sin fritid slik loven legger opp til. Det kan derfor være riktig at kontrollreglene bør innskjerpes.

Merarbeid bør reguleres på lik linje med overtid. Slik reglene er i dag åpner de for en utnytting av de deltidsansatte. Arbeidsgiver er den sterke part ved ansettelse og kan stille krav om godkjenning av biarbeidsgiver. Dette kan utnyttes til å lette personalmangelen hos arbeidsgiver. Reglene åpner for at deltidsansatte blir ”faste vikarer” utover sin deltidsstilling ved at det ikke er noen begrensning i bruken av merarbeid. Dette kan også være i strid med arbeidsavtalen. Her mener jeg loven bør endres slik at merarbeid blir underlagt de samme begrensninger som gjelder for lengden av overtid. Blir bruken av merarbeid utnyttet av arbeidsgiver over tid vil arbeidstaker kunne kreve en større deltidsstilling eller full stilling. Når det gjelder overtid kan reglene virke oversiktlige, men om man ser nærmere på de så er de kompliserte. Særlig gjelder dette ved gjennomsnittsberegnet arbeidstid og beregning av overtid.

Rettspraksis har gjort noen avklaringer som bør komme klarere til uttrykk i loven. Dette gjelder forholdet til arbeidsgiverbegrepet og overtid, hvor Høyesterett slo fast at det ikke gjelder et virksomhetsbegrep for om overtidsreglene skal komme til anvendelse.

Med hensyn til tilsynsmyndigheten kan kompetansehjemplene skape uklarhet med hensyn til hvem som kan gripe inn hvor det foreligger problemer på arbeidsplassen. Dette kan i spesielle tilfelle skape problemer. At det så langt ikke har vært konflikt på

kompetanseområdet kan tyde på at problemet ikke er stort, men på den annen side vil dette få stor betydning den dagen dette blir et tvistespørsmål.

Oppgaven har en svakhet i at det ikke har vært mulig å skaffe dokumentasjon på hvor mye overtidsbruk og merarbeid benyttes. Om slik tallmateriale hadde foreligget kunne man lettere vise til om det foreligger lovbrudd eller ikke. Det samme gjelder forholdene til hvordan arbeidsplaner blir utarbeidet for deltidsansatte. Det er videre et problem at oppgaven er begrenset. Dette gjør det vanskelig å kunne gå inn i de mange turnusplaner for å se hvordan disse er satt opp og om dette er i henhold til lov eller avtale. Men oppgaven er grundig i forhold til reglene om arbeidsplaner og samt overtid og merarbeid.

11 LITTERATURLISTE

Dege Jan Tormod (1995). Arbeidsgivers styringsrett, bind 1, ytre rammevilkår og arbeidsavtalen – 1. utgave 1995 – Oslo: Minerva 1995 – 511 s. – ISBN 82-91531-00-5

Fougner Jan (1999). ”Arbeidsavtalen utvalgte emner” - 1. utgave 1999 – Oslo: Tano Aschehoug 1999 – 417 s. – ISBN 82-518-3767-7

Friberg, Fougner og Holo (1999). ”Arbeidsmiljøloven med kommentarer” - 7. reviderte utgave 2. oppl. – Oslo: Universitetsforlaget 1999 - 811 s. - ISBN 82-518-3643-3

Helgesen Jan E. Og Eckhoff Torstein (1997). Rettskildelære – 4. utgave 1995 – Oslo: Tano Aschehoug 1997 – 395 s. – ISBN 82-518-3602-6

Jakhelln Henning 1996. ”Oversikt over arbeidsretten” – 2. utgave, 3. opplag 1999 - Oslo: NKS-forlaget 1993 – 560 s. – ISBN 82-508-1512-2

Offentlige publikasjoner:

NOU 1992:20 ”Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle” Innstilling fra arbeidsmiljøutvalget

NOU 1980:52 ”Valg av arbeidstid” Innstilling fra Deltidsutvalget

Lovforarbeider:

Ot.prp. nr. 17 av 1958

Ot.prp. nr. 3 (1975-76)

Ot.prp. nr. 41 (1975-76)

Ot.prp. nr. 3 (1982-83)

Ot.prp. nr 50 (1993-94)

Lover, direktiver og tariffavtaler:

Lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø

Lov av 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister

Lov av 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister

Lov av 30. mars 1984 nr. 15 om statlig tilsyn med helsetjenesten

Lov av 19. november 1982 nr. 66 om helsetjenesten i kommunene

LOV av 2. juli 1999 nr. 61 om spesialisthelsetjenesten

Rådsdirektiv 93/104/EF av 23. november 1993 om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden

Overenskomst mellom NAVO-Helse og Den norske lægeforening Del II – A2.

Overenskomst mellom NAVO og Norsk Sykepleierforbund Del II – A2

Domsregister

Rt. 2001 side 418

Rt. 1998 side 1357

Rt. 1997 side 1506

Rt. 1997 side 277

Rt. 1959 side 900

RG 1993 side 1302

ARD-1994 side 50

ARD 1996 side 108

12 Vedlegg:

- I. Dom fra Fredrikstad byrett 17.desember 2001 sak nr. 01-00797 M